

ENTRETIEN DES TEXTILES

CCT genevoise

[↓ TABLE DES MATIÈRES](#)

Convention collective de travail
entre
L'Association genevoise des entreprises d'entretien des textiles, ci-après
AGETEX
et le
Syndicat Unia, ci-après
UNIA

Pour une question de facilité de lecture, les termes utilisés ci-après s'entendent au féminin comme au masculin.

Table des matières

<u>Article 1</u>	Préambule
<u>Article 2</u>	Champ d'application
<u>Article 3</u>	Contrat individuel de travail
<u>Article 4</u>	Catégories professionnelles
<u>Article 5</u>	Salaires
<u>Article 6</u>	13ème salaire
<u>Article 7</u>	Engagement et délai de congé
<u>Article 8</u>	Durée du travail et pause
<u>Article 9</u>	Heures supplémentaires
<u>Article 10</u>	Travail de nuit et du dimanche
<u>Article 11</u>	Jours fériés
<u>Article 12</u>	Vacances
<u>Article 13</u>	Indemnités en cas d'absences justifiées (Congés spéciaux)
<u>Article 14</u>	Absences et congés
<u>Article 15</u>	Service militaire / service civil et protection civile
<u>Article 16</u>	Prévention des accidents
<u>Article 17</u>	Couverture en cas d'accident
<u>Article 18</u>	Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité
<u>Article 19</u>	Allocations familiales
<u>Article 20</u>	Prévoyance professionnelle
<u>Article 21</u>	Paix du travail
<u>Article 22</u>	Commission paritaire
<u>Article 23</u>	Contribution professionnelle
<u>Article 24</u>	Protection de la personnalité
<u>Article 25</u>	Protection contre le harcèlement sexuel
<u>Article 26</u>	Hygiène, sécurité et protection de l'environnement
<u>Article 27</u>	Autres dispositions
<u>Article 28</u>	Dispositions transitoires
<u>Article 29</u>	Durée de la CCT

Article premier Préambule

L'AGETEX d'une part et UNIA d'autre part, désireux ensemble,

- de maintenir et de renforcer les bonnes relations entre les parties contractantes ;*
- de promouvoir dûment les intérêts des organisations professionnelles pour le bien commun des employeurs et des employés ;*
- d'offrir des conditions d'emploi attractives ;*
- de créer des conditions d'embauche et de travail modernes ;*
- d'assurer l'égalité de traitement entre hommes et femmes ;*
- d'aménager les conditions d'embauche et de travail avec la participation active et responsable du personnel ;*
- de faire participer les collaborateurs à la préparation des décisions dans l'entreprise et à l'évolution de la branche des soins aux textiles ;*
- de défendre les intérêts professionnels communs tels que :*
 - créer des armes égales dans la concurrence ;*
 - promouvoir la qualité ;*
 - promouvoir la formation professionnelle ;*
 - promouvoir la sécurité au travail, la protection de la santé et la prévention en matière de santé ;*

concluent, sur la base de l'art. 356 CO, la présente convention collective de travail (ci-après : CCT). Dans un souci de justice et d'équité de traitement, les conditions de la présente CCT s'appliquent à tous les employés actuels ou futurs des partenaires signataires. Les acquis salariaux restant bien entendus garantis.

Art. 2 Champ d'application

- 2.1** *La CCT s'applique aux entreprises qui exercent leur activité dans le Canton de Genève, indépendamment de leur siège social, et qui offrent des prestations dans le domaine de l'entretien et du nettoyage de textiles.*
- 2.2** *La CCT s'applique à tous les travailleurs occupés dans les entreprises mentionnées à l'alinéa 1, indépendamment de leur mode de rémunération, à l'exception des membres de la direction. Les dispositions légales afférentes s'appliquent aux apprentis. Dans la mesure où certaines questions n'y sont pas réglées, cette convention s'applique subsidiairement.*
- 2.3** *Les parties contractantes s'engagent pour que l'extension du champ d'application (force obligatoire) puisse avoir lieu dans les plus brefs délais. Une demande sera faite aux autorités immédiatement après la conclusion de la présente CCT. Les parties se soutiennent mutuellement pour obtenir le quorum nécessaire.*

Art. 3. Contrat individuel de travail

Lors de l'engagement, l'employeur et le travailleur signent un contrat individuel de travail qui comporte *notamment* : la catégorie professionnelle, le salaire, la date de prise d'activité ainsi que le taux d'activité. *Le contrat individuel de travail prévoit expressément que la présente CCT, dont un exemplaire est remis au travailleur, en fait partie intégrante.*

Art. 4 Catégories professionnelles

4.1 Les classes des salaires et les catégories suivantes sont définies :

- | | |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| – Classe de salaire 1 /
Employés d'atelier | Personnel d'atelier sans contact avec la clientèle. |
| – Classe de salaire 2 /
Employés | Personnel étant amené à avoir un contact avec la clientèle, ou exerçant une responsabilité équivalente. |
| – Classe de salaire 3 /
Employés responsables | Personnel étant amené à avoir un contact avec la clientèle, avec responsabilité de magasin. |
| – Classe de salaire 4 /
Responsables/Chefs de service | Employés occupant un poste à responsabilité. |
| – Classe de salaire 5 /
Chauffeurs poids légers | Employés ayant un permis poids légers (cat. B ou B/E). |
| – Classe de salaire 6 / | Employés ayant un permis poids lourds (cat. C |

- | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------------------|
| | Chauffeurs poids lourds | ou C/E). |
| – | Classe de salaire 7 / | Défini dans le contrat de travail individuel |
| | Autres fonctions | |

4.2 Travailleurs temporaires

Lors de l'engagement de personnel par l'intermédiaire d'entreprise de location de service, l'entreprise veille à ce que les conditions de la CCT soient respectées.

Art. 5 Salaires

- 5.1** Les salaires sont déterminés dans une grille annexée à la présente convention collective (annexe 1) pour un nombre d'heures définis à l'article 8 de la présente CCT multiplié par le tarif horaire et divisé par 12 mois pour les salaires horaires. Pour les salaires mensuels, les salaires sont fixés dans la même grille.
- 5.2** *Les salaires minimums font l'objet d'une négociation paritaire en fin d'année sur la base de l'évolution de l'indice suisse du coût de la vie au 31 octobre. L'adaptation prend effet le 1er avril qui suit.*

Art. 6 13ème salaire

- 6.1** Le 13ème salaire correspond à 8,33 % du salaire annuel AVS brut. Il est versé avec le salaire du mois de décembre.
- 6.2** Le 13ème salaire est dû prorata temporis en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année.
- 6.3** Pour autant que l'employeur ne verse pas encore de 13ème salaire et dans le but de permettre la mise en place progressive du 13ème salaire, celui-ci sera dû selon les modalités suivantes :
Un quart du 13ème salaire au sens du premier alinéa du présent article, le 31 décembre de l'année qui suit l'entrée en vigueur de l'extension de la présente CCT.
Le 13ème salaire est ensuite dû à raison d'un quart supplémentaire au 31 décembre des années suivantes. Soit respectivement, cinquante, septante-cinq et cent pour cent du 13ème salaire.
Dans l'intervalle, les gratifications ou primes éventuelles versées font partie intégrante des montants susmentionnés.

Art. 7 Engagement et délai de congé

- 7.1** La durée du temps d'essai est fixée à trois mois. *Pendant cette période, le délai de congé est de 7 jours de calendrier. Après le temps d'essai, le délai de résiliation est fixé à un mois pour la fin d'un mois durant la première année de service et à deux mois pour la fin d'un mois de la deuxième à la neuvième année et à trois mois pour la fin d'un mois dès la dixième année de service.*
Les articles 336 c et d CO (résiliation en temps inopportun) demeurent réservés.
- 7.2** *En présence de justes motifs (article 337 CO), chaque partie peut se départir immédiatement du contrat.*

Art. 8 Durée du travail et pause

- 8.1** La durée annuelle du travail est de 2'220 heures.
- 8.2** Une pause de 15 minutes par jour est accordée. Elle n'est pas comptée comme temps de travail, et est par conséquent pas payée, sauf si l'employé ne peut pas quitter sa place de travail.
- 8.3** L'employé qui exerce une autre activité salariée est tenu d'en informer la direction (*art. 321 a CO*). Le cas échéant, la durée hebdomadaire totale du travail ne doit pas dépasser 50 heures (*art. 9 de la Loi sur le Travail*).
- 8.4** Le travail sur appel est interdit.

Art. 9 Heures supplémentaires

- 9.1** Pour le salarié occupé à temps plein, est réputée heure supplémentaire toute heure commandée et/ou admise par le supérieur hiérarchique et accomplie au-delà de 2'220 heures annuelles ; pour le salarié à temps partiel, dès la première heure au-delà du temps de travail

prévu selon le taux d'activité contractuel.

- 9.2** Les heures supplémentaires sont compensées par un congé de durée équivalente. Si cette compensation ne peut se faire sans compromettre la bonne marche de l'entreprise, les heures supplémentaires sont payées avec un supplément de 25 %.
- 9.3** *A toute heure accomplie au-delà de la limite hebdomadaire de 50 heures, s'appliquent, au surplus, les dispositions de la loi fédérale sur le travail.*

Art. 10 Travail de nuit et du dimanche

- 10.1** Le travail de nuit est fixé de 22h00 à 5h00.
- 10.2** Les heures accomplies le dimanche sont compensées avec un supplément de 50 %, au sens de la loi sur le travail.
- 10.3** Par ailleurs, la compensation supplémentaire en temps de 10 % prévue par la loi sur le travail pour le travail de nuit périodique ou régulier s'applique.
- 10.4** Demeurent réservées les autorisations et les dispositions compensatoires en temps prévues par la loi.

Art. 11 Jours fériés

- 11.1** Sont considérés comme jours fériés payés : 1er janvier, Vendredi Saint, Lundi de Pâques, Ascension, Lundi de Pentecôte, 1er août, Jeûne Genevois, Noël (25 décembre) et 31 janvier.
- 11.2** Le personnel absent le 1er mai n'est pas payé ce jour-là. Cependant, afin de ne pas désorganiser le travail, ceux qui prendront congé avertiront la direction à l'avance.
- 11.3** En concertation avec le personnel et moyennant autorisation cantonale, l'entreprise peut travailler les jours fériés en respectant la loi sur le travail.

Art. 12 Vacances

- 12.1** *Le droit aux vacances est de quatre semaines par année civile.*
- 12.2** Pour les jeunes de moins de 20 ans et les personnes dès 50 ans révolus ayant plus de 20 ans de service dans la branche, le droit aux vacances est de cinq semaines par an.
- 12.3** La date des vacances est fixée et confirmée par écrit par l'employeur, compte tenu des besoins de l'entreprise ainsi que, des désirs et des intérêts des travailleurs. Pour les périodes de vacances scolaires, le personnel ayant des enfants en âge de scolarité obligatoire est prioritaire.

Art. 13 Indemnité en cas d'absences justifiées (Congés spéciaux)

- 13.1** Les absences justifiées mentionnées ci-dessous sont accordées et payées :
- | | |
|---------------------------------------------------------------------|---------|
| – mariage | 2 jours |
| – naissance d'un enfant | 1 jour |
| – décès du conjoint, enfant | 3 jours |
| – décès du père, de la mère | 2 jours |
| – décès de frères, sœurs ou beaux-parents | 1 jour |
| – déménagement, maximum une fois par an et après 1 année de service | 1 jour |
- 13.2** Les congés spéciaux sont accordés uniquement au moment de l'événement ; ils ne peuvent en aucun cas être reportés ou repris ultérieurement. Lorsque les jours d'absence prévus ci-dessus coïncident avec des jours de congé ou de vacances, il n'est pas accordé de compensation pour ces jours-là.

Art. 14 Absences et congés

- 14.1** Pour être valable, toutes les demandes de congé requièrent l'approbation écrite de la part de l'employeur. A cet effet, l'employeur met à disposition un formulaire de demande de congé. Ces demandes doivent être formulées au moins 3 jours ouvrables à l'avance.
- 14.2** L'employé qui est empêché de se présenter au travail doit en informer l'employeur dès qu'il en a connaissance ou que les conditions le permettent.
- 14.3.** *En cas de maladie d'enfants, sur présentation d'un certificat médical, un congé non payé*

allant jusqu'à trois jours au maximum est accordé.

Art. 15 Service militaire / service civil et protection civile

Après le temps d'essai, les indemnités de la Caisse de compensation seront complétées par l'employeur pour atteindre au total les pourcentages de salaire fixés ci-après :

Ecole de recrues et cours d'avancement	% du salaire de base
– employé marié ou célibataire avec charges légales	75 %
– employé célibataire sans charges légales	50 %

Et ce, à condition que l'employé s'engage à ne pas rompre son contrat de travail dans les 6 mois qui suivent la fin de la période pour laquelle a été versé la dernière prestation.

Autres :

– cours de répétition et autres services de courte durée	100 %
– inspection et affaires militaires sur présentation de la convocation	100 %

Art.16 Prévention des accidents

16.1 Les entreprises prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des employés. Les mesures de prévention ordonnées par les autorités compétentes sont appliquées. Les employés signalent à leur employeur et à ses représentants les défauts du matériel ou des installations qu'ils peuvent remarquer. L'employeur a l'obligation de tenir à disposition immédiate du matériel sanitaire en quantité suffisante et de fournir le matériel de sécurité nécessaire lors de travaux présentant un risque d'accident.

16.2 Tout travail doit se faire dans le respect des normes de sécurité cantonales et fédérales.

16.3 L'employé s'engage à respecter toutes les consignes de sécurité en vigueur dans l'entreprise ainsi qu'à utiliser le matériel mis à sa disposition dans le but de la prévention des accidents et maladies.

Art. 17 Couverture en cas d'accident

17.1 *Les travailleurs sont assurés contre les accidents professionnels et non professionnels conformément à la loi fédérale sur l'assurance accidents (LAA).*

17.2 *Tout accident doit être annoncé sans retard à l'employeur. En cas d'infraction à cette règle, l'employeur ne sera pas responsable des retards de remboursement de l'indemnité.*

17.3 *La compensation de la perte de salaire est égale aux prestations prévues par la LAA.*

17.4 *L'employeur prend en charge le paiement des jours de carence dans les limites de l'article 324b CO, pour autant que l'employé ait fourni les justificatifs et que l'assurance accidents ait donné son accord sur le cas.*

17.5 *La prime couvrant les accidents professionnels est à la charge de l'employeur, celle couvrant les accidents non professionnels est à la charge de l'employé.*

Art. 18 Couverture du salaire en cas de maladie, de maternité

18.1 Indemnité en cas d'absence maladie

L'employeur garantit aux employés, pendant la durée du contrat de travail, une indemnité pour la perte de gain due à la maladie. A cet effet, l'employeur conclut une assurance perte de gain maladie.

En lieu et place du versement du salaire intégral pendant un temps limité, une indemnité d'assurance de 80 % du salaire effectif brut, est versée dès le 3ème jour pendant la durée du contrat de travail, mais au maximum pendant 730 jours dans une période de 900 jours.

L'employeur a la possibilité de différer la prestation d'assurance au maximum au 31ème jour. Dans ce cas de figure, l'employeur garantit les 80 % du salaire pendant le différé d'assurance.

Lorsque le cas n'est pas assuré (réserves, rechutes de maladies anciennes, etc.), l'employeur doit les prestations selon l'échelle de Berne.

18.2 Congé maternité

Les femmes ne peuvent être occupées pendant les huit semaines qui suivent l'accouchement. Le personnel bénéficie des allocations maternité et d'adoption, conformément à la Loi genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption et à la Loi fédérale sur les allocations pour

perte de gain en cas de service et de maternité.

Conformément aux articles 5 et 10 de la « Loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) », la mère qui remplit les conditions de la loi fédérale et de la LAMat a droit à une allocation pendant 112 jours, à concurrence du gain assuré maximal défini à l'art. 10 LAMat. L'allocation est versée sous forme d'indemnités journalières. Elle est égale à 80 % du gain assuré.

18.3 Information de l'employeur, certificat d'arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, l'employé doit remettre un certificat d'incapacité de travail à l'employeur le 3ème jour de l'absence, sauf exception. Par ailleurs, les dispositions de l'article 14.2 s'appliquent.

18.4 Dispositions générales

Les primes sont payées à raison de 50 % par l'employeur et à raison de 50 % par l'employé. L'employeur est libéré de toute autre obligation, conformément à l'article 324a alinéa 4 CO.

Art. 19 Allocations familiales

Les allocations familiales sont payées selon les normes légales en vigueur par l'intermédiaire de la Caisse de compensation à laquelle est rattachée l'employeur.

Art. 20 Prévoyance professionnelle

20.1 *Lorsque les conditions légales sont remplies, les employés sont affiliés à une institution reconnue de prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, conformément à la LPP. Les conditions d'affiliation et d'octroi des prestations sont réglées exclusivement par les règlements de l'institution.*

20.2 *La contribution à la prime est payée à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge de l'employé. Sa perception incombe à l'employeur.*

20.3 Chaque employé soumis à la LPP reçoit un exemplaire des statuts et du règlement de l'institution à la fin du temps d'essai, ainsi qu'après toute révision de ces textes.

20.4 L'employeur veille à ce que ses employés reçoivent chaque année de la caisse de prévoyance un décompte individuel LPP.

Art. 21 Paix du travail

21.1 *Les parties signataires se soumettent à la paix du travail. Elles s'engagent à tout mettre en œuvre pour trouver ensemble des solutions quelles que soient les éventuelles divergences. Chacune d'elles renonce à toute action pouvant porter préjudice à l'autre.*

21.2 Pendant la durée de la présente CCT, les employeurs et les employés s'engagent à ne rien entreprendre qui soit de nature à troubler la paix du travail conformément à l'article 357 alinéa 2 CO.

Art. 22 Commission paritaire

22.1 *Les parties signataires pourront se rencontrer chaque fois que cela sera nécessaire. Il est convenu d'instaurer un dialogue permanent afin de permettre une mutuelle compréhension et de résoudre les problèmes éventuels.*

22.2 *Les parties instituent une commission paritaire composée de trois membres pour chacune des parties et nommés par ces dernières. Cette commission peut examiner toute question relative à l'interprétation et à l'application de la convention collective de travail.*

22.3 La commission paritaire peut en tout temps effectuer un contrôle d'application de la convention collective à la demande d'une des parties signataires. L'employeur est tenu de fournir tous les documents et les informations utiles à la commission paritaire.

22.4 Toute infraction aux dispositions de la présente convention peut être sanctionnée par une amende d'un montant de Fr. 5 000.– au plus par contrevenant, sans préjudice de la réparation des dommages éventuels. Ce montant peut être porté à Fr. 20 000.– en cas de récidive ou de violation grave des dispositions de la présente convention. La Commission paritaire peut déroger à ce montant si le préjudice subi est supérieur à ce dernier. Le montant des amendes est versé sur le compte du fonds paritaire.

Art. 23 Contribution professionnelle

23.1 Pour couvrir les frais résultant de l'établissement et de l'application de la présente convention

collective, pour financer *diverses actions d'intérêt général ainsi que* le perfectionnement professionnel et le contrôle des entreprises, il est constitué un fonds d'application et un fonds de la formation professionnelle.

- 23.2** Le fonds d'application a pour but de couvrir les coûts d'application de la CCT, à savoir le contrôle des entreprises, les mesures relatives au harcèlement sexuel (art. 25), de soutenir les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles *ainsi que l'accomplissement d'autres tâches à caractère social notamment*. Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,10 % du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.
- 23.3** Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,05 % de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds d'application.
- 23.4** Le fonds de la formation professionnelle a pour but d'assurer le recrutement et la relève professionnelle ainsi que d'encourager la formation et le perfectionnement professionnels. Tous les employés payent une contribution équivalente à 0,10 % du salaire soumis CNA. Cette contribution professionnelle est retenue par l'employeur sur le salaire de l'employé et versé sur le compte du fonds paritaire.
- 23.5** Les employeurs doivent payer une contribution équivalente à 0,10 % de la somme des salaires CNA des employés assujettis au fonds de la formation professionnelle. Ces contributions sont versées sur le compte du fonds paritaire.
- 23.6** *Les parties établissent un règlement d'utilisation de la contribution professionnelle.*
- 23.7** Les parties pourront adapter les taux susmentionnés en fonction des besoins réels d'application et de formation.

Art. 24 Protection de la personnalité

L'entreprise et ses employés s'engagent à maintenir une ambiance de travail respectant l'intégrité et la personnalité de chacun. L'entreprise prendra toutes les dispositions nécessaires pour faire cesser tout comportement contraire à ce principe.

Art. 25 Protection contre le harcèlement sexuel

25.1 Définition

1. *Le harcèlement sexuel est un comportement discriminatoire à raison du sexe.*
2. *Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.*
3. *L'employeur est tenu de prendre les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.*

25.2 Procédure en cas de difficultés liées au harcèlement sexuel

1. L'entreprise s'efforce de prévenir ou de mettre fin à l'interne à des comportements de harcèlement sexuel.
2. A défaut, sur demande orale ou écrite exposant la situation de fait et les données du problème, les secrétaires patronaux et syndicaux examinent les plaintes individuelles. Ils peuvent faire appel à une conciliation par une personne compétente en matière de médiation dans des cas de harcèlement sexuel.
3. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les intéressés, ils peuvent transmettre le dossier à la commission paritaire professionnelle.
4. La commission peut également solliciter une conciliation aux conditions de l'art. 25.2 alinéa 2.
5. La commission paritaire dresse une liste de personnes compétentes au sens de l'art. 25.2 alinéa 2 ; si la conciliation est décidée, elle est confiée à l'une des personnes figurant sur cette liste.
6. Les frais de la conciliation sont à la charge du fonds paritaire.

25.3 Recours

1. Les procédures découlant de l'art. 25.2 alinéas 2 et 3 excluent, pour les syndicats de travailleurs concernés et les personnes concernées, le recours à un office de conciliation public.
2. En cas d'échec ou d'absence de conciliation, les recours aux tribunaux demeurent réservés.

Art. 26 Hygiène, sécurité et protection de l'environnement

L'entreprise et le personnel voueront une attention particulière aux questions relatives à l'hygiène, la sécurité et la protection de l'environnement.

Art. 27 Autres dispositions

Le code des obligations et la loi sur le travail sont applicables à titre supplétif.

Art. 28 Dispositions transitoires

Cette CCT annule et remplace toute CCT signée par les parties ou leurs membres, en vigueur dans les entreprises concernées.

Art. 29 Durée de la CCT

- 29.1** *La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2007. Elle est conclue jusqu'au 31 décembre 2012.*
- 29.2** *A l'issue de cette période et en l'absence de dénonciation par une des parties, elle sera reconduite tacitement pour une année et ainsi de suite d'année en année. Elle pourra être dénoncée pour son échéance par lettre recommandée, moyennant un préavis de six mois pour la fin de l'année.*
- 29.3** *En cas de dénonciation par l'une ou l'autre des parties ou les deux, elle restera en vigueur tant que des pourparlers dureront.*

Genève, le 26 juin 2007

Association Genevoise des Entreprises d'entretien des Textiles

<i>Denis Mauvais</i> <i>Président</i>	<i>Philippe Labhard</i> <i>Vice-Président</i>	<i>Christian Pittet</i> <i>Membre du comité</i>
<i>Michel Berni</i> <i>Membre du comité</i>	<i>Paul Schwendimann</i> <i>Membre du comité</i>	<i>Pascal Bonzon</i> <i>Secrétaire patronal</i>

Syndicat Unia

Secrétariat central

Fabienne Blanc-Kühn
Membre du comité directeur

Andreas Rieger
Coprésident

Région Genève

Sylvie Cristina-Reichlin
Secrétaire syndicale

Jacques Robert
Secrétaire régional