

Contrat de travail pour les salarié-e-s à temps partiel assujettis à la Convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie

Employeur/-euse

Nom de l'entreprise

Rue n° / case postale

NPA / lieu

Salarié-e

Prénom / nom

Rue n°

NPA / lieu

1. Généralités

Le présent contrat de travail régit les rapports de travail en complément de la Convention collective de travail (CCT) pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie, qui fait partie intégrante de ce contrat.

2. Classification et rémunération

Le/La salarié-e est classé-e en tant que peintre ou plâtrier/-ère dans la catégorie salariale suivante en vertu de l'art. 9 CCT (prière de cocher la catégorie qui convient) :

- V** Chef-fe d'équipe **A** Plâtrier/-ère-peintre professionnel-le après 3 ans d'expérience prof.
 B Simple plâtrier/-ère-peintre **C** Travailleur/-euse non qualifié-e **D** Etranger/-ère à la branche
 Titulaire du CFC au cours de la : 1^{re} année, 2^e année, 3^e année suivant l'apprentissage
 Titulaire de l'AFP au cours de la : 1^{re} année, 2^e année, 3^e année suivant l'apprentissage
 Autre fonction :

La rémunération est mensuelle et versée à la fin de chaque mois du calendrier civil. Le/La salarié-e a droit à 13 salaires moyens par an. Les déductions prévues par la loi et par la convention collective de travail sont prélevées sur le salaire brut.

Le salaire mensuel brut s'élève à CHF :

(calcul : salaire brut à plein temps x taux d'occupation).

3. Prise d'emploi et période d'essai

Les rapports de travail commencent le :

Le/La salarié-e travaille dans l'entreprise depuis Le présent contrat remplace l'ancien.

Nouvelle embauche : la période d'essai dure deux mois.

4. Temps de travail

a. Taux d'occupation :%

b. Temps de travail : Heures par semaine :
(calcul : taux d'occupation x 40 heures)

La durée annuelle normale du travail se calcule comme ceci :
taux d'occupation x durée annuelle normale du travail pour un emploi à plein temps selon la CCT (p. ex. 2080 heures pour l'année 2022).

c. Jours de travail habituels :

(prière de cocher)

- Lundi de à heures
 Mardi de à heures
 Mercredi de à heures
 Jeudi de à heures
 Vendredi de à heures

d. Durée de travail maximale :

Pour les salarié-e-s à temps partiel dont le taux d'occupation est inférieur à 80 %, la durée quotidienne maximale du travail est de 9,6 heures.

Pour les salarié-e-s à temps partiel dont le taux d'occupation est de 80 % ou plus, la durée maximale du travail hebdomadaire est de 48 heures.

5. Compensation d'heures excédentaires et majorations

Si la durée du travail maximale est dépassée, le temps de travail supplémentaire effectué doit être indemnisé avec une majoration en temps de 25 %. En cas de travail provisoire de nuit (de 20h00 à 06h00), du dimanche et de jours fériés, une majoration en temps de 100 % est accordée.

Lorsque, à la fin d'une année civile, la durée annuelle normale du travail selon le point 3.b est dépassée, les heures excédentaires doivent en principe être compensées par un congé de même durée avant la fin avril de l'année suivante. Exceptionnellement et uniquement sur demande du/de la salarié-e, ce délai peut être prolongé jusqu'à fin septembre.

Si les heures excédentaires ne sont pas compensées par un congé de même durée, elles doivent être payées avec une majoration de 25 %, plus la part du 13^e salaire, au plus tard jusqu'à fin avril de l'année suivante. Pour les exceptions, voir l'art. 8.4.2 CCT.

6. Enregistrement des absences

Pour l'enregistrement des absences rémunérées (p. ex. vacances, maladie, etc.) en vertu de l'art. 8.6 CCT, l'entreprise applique la méthode suivante (prière de cocher ce qui convient) :

- Méthode du temps** : crédit de huit heures (pour une journée ouvrable entière) les jours de travail habituels selon le point 3.c.
- Méthode de la valeur** : crédit du temps de travail journalier moyen, que la journée d'absence tombe, ou non, sur un jour de travail habituel selon le point 3.c (calcul : temps de travail hebdomadaire selon le point 3.b / 5). En cas de maladie ou d'accident, l'employeur/-euse devra corriger les heures en moins générées par cette méthode.

Voir le guide « [Enregistrer les absences](#) ».

7. Compensation des débours

1. L'indemnité pour le repas de midi est versée conformément à l'art. 10.1 CCT de la manière suivante (prière de cocher la variante qui convient) :

- a. Indemnité forfaitaire de CHF par mois (calcul : 262 CHF x taux d'occupation). En cas d'absence (sauf pendant les vacances et les jours fériés), une déduction journalière de 13.50 CHF x taux d'occupation peut être effectuée.
- b. Indemnité selon le reçu du restaurant (au maximum 20 CHF par repas).

L'indemnité selon la variante b) doit être versée uniquement lorsque :

- en cas de travail externe, il n'est pas possible de rentrer au lieu de ravitaillement habituel (siège de l'entreprise) ou à la maison ;
- le repas a été pris dans un restaurant, un snack-bar ou une cantine (l'indemnité n'est pas due si le repas provient d'un traiteur ou s'il est pris sur le chantier) ;
- le/la salarié-e a remis le reçu y relatif à l'employeur/-euse.

Si l'une de ces conditions n'est pas remplie, l'employeur n'est pas tenu d'indemniser le repas.

2. Indemnité kilométrique :

Lorsque les salarié-e-s utilisent leur véhicule privé sur ordre exprès de l'entreprise, ils ont droit à une indemnité d'au moins 70 centimes par kilomètre. Pour l'utilisation d'une moto, l'indemnité est de 45 centimes par kilomètre.

L'indemnité kilométrique n'est pas due si le/la salarié-e souhaite commencer son travail à un horaire flexible et préfère organiser son déplacement jusqu'au chantier de manière privée.

8. Vêtements de travail

L'employeur prend en charge le coût de deux vêtements de travail par an pour chaque salarié-e.

9. Prévoyance professionnelle

Le/La salarié-e est assuré-e auprès de la caisse de pensions de l'entreprise selon le modèle suivant (prière de cocher ce qui convient) :

a. Déduction de coordination

- La déduction de coordination correspond au minimum légal.
- Pour les salarié-e-s à temps partiel, la déduction de coordination est réglée comme ceci :
 - La déduction de coordination est adaptée au taux d'occupation selon le point 3.a.
 - Autre solution selon le plan de prévoyance :

b. Seuil d'entrée pour les salarié-e-s à temps partiel avec un faible taux d'occupation

- Admission à la caisse de pensions si le salaire annuel dépasse le seuil d'entrée conformément à la LPP (minimum légal).
 - Le/La salarié-e est aussi assuré-e si son revenu annuel est inférieur au seuil d'entrée selon la LPP.
- Le/La salarié-e est admis-e à la caisse de pensions à partir d'un revenu annuel de CHF :

Voir le guide « Travail à temps partiel et prévoyance professionnelle (LPP) ».

10. Assurance-accidents

Lorsque le temps de travail hebdomadaire est inférieur à huit heures selon le point 3.b, le/la salarié-e doit veiller lui-/elle-même à se faire assurer contre les accidents non professionnels. Les accidents qui ont lieu sur le chemin du travail sont couverts par l'assurance en cas d'accidents professionnels.

11. Contribution professionnelle (déduction Gimafonds)

La contribution professionnelle mensuelle des salarié-e-s (contribution aux frais d'exécution ainsi qu'à la formation initiale et continue) est calculée et déduite proportionnellement au taux d'occupation selon le point 3.a (calcul : 24 CHF x taux d'occupation).

Les salarié-e-s dont le taux d'occupation est inférieur à 20 % sont exemptés de contribution.

12. Activité accessoire

Le cas échéant, le/la salarié-e doit informer l'employeur/-euse de l'existence d'un autre emploi à temps partiel ou d'une activité accessoire (art. 22 CCT). Il doit préciser notamment le nombre d'heures de travail accomplies dans ce cadre afin que les dispositions de la législation sur le travail en matière de temps de travail et de repos puissent être respectées.

13. Modifications du contrat

Toute modification du contrat, notamment du temps de travail, doit être consignée par écrit.

Voir le document « Complément au contrat de travail en cas de modification du temps de travail ».

14. Durée du contrat et délais de congé

Les rapports de travail sont d'une durée indéterminée. Le contrat peut être résilié par les deux parties en respectant les délais de congé suivants :

- a) pendant la période d'essai de deux mois : une semaine pour la fin d'une semaine civile (dimanche),
- b) pendant la première année des rapports de travail : deux semaines pour la fin d'une semaine civile (dimanche),
- c) après la première année des rapports de travail : un mois pour la fin d'un mois civil,
- d) dès la septième année de service : deux mois pour la fin d'un mois civil,
- e) dès la dixième année de service révolue : trois mois pour la fin d'un mois civil.

15. Dispositions complémentaires

Par ailleurs, les parties ont conclu les accords particuliers suivants :

.....
.....

Le présent contrat est établi en double exemplaire.

Lieu et date :

.....

L'employeur/-euse

Le/La salarié-e

.....

Annexes

Les documents suivants, qui font partie intégrante du présent contrat de travail, sont remis au/à la salarié-e :

- CCT pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie sous forme imprimée ou électronique
- Règlement LPP
-