

## Liste de contrôle pour l'embauche de salarié-e-s à temps partiel assujettis à la Convention collective de travail pour l'industrie de la peinture et de la plâtrerie (en cas de réduction du temps de travail de salarié-e-s existants ou d'embauche de nouveaux salarié-e-s)

### Entretiens

- Parler en toute franchise afin de clarifier les attentes des deux parties : contraintes de temps (p. ex. horaires de la crèche), flexibilité pour de nouvelles missions, obligations et canaux d'information (p. ex. communication lors de la remise du travail).
- Prendre rendez-vous pour dresser un premier bilan (nouvelle embauche : entretien de fin de période d'essai).

### Contrat de travail

- Préciser par écrit le taux d'occupation, le temps de travail, les jours de travail habituels et le salaire (art. 7.2 CCT).
- Modèle pour l'enregistrement des absences (→ [Guide Enregistrer les absences](#)).
- Compensation des débours : définir le type d'indemnité (forfaitaire ou selon reçu).  
→ [Contrat-type de travail](#)

### Prévoyance professionnelle (LPP)

- Vérifier le plan de prévoyance concernant l'assurance des salarié-e-s à temps partiel : la déduction de coordination est-elle adaptée au taux d'occupation ? Les salarié-e-s à temps partiel dont le revenu est inférieur au seuil d'entrée sont-ils également assurés ?
- Dans la négative : ajuster le plan de prévoyance à la prochaine date possible.  
→ [Guide Travail à temps partiel et prévoyance professionnelle](#)

### Assurances sociales et déductions salariales

- Inscrire le/la salarié-e auprès de la caisse de pensions et déduire sa cotisation mensuelle.
- AVS/AI/APG/AC : cotisations en pourcentage du salaire brut.
- Assurance d'indemnité journalière en cas de maladie : cotisations en pourcentage.
- Assurance-accidents non professionnels : obligatoire à partir d'une durée du travail de huit heures par semaine au moins. Primes à la charge des salarié-e-s (cotisations en pourcentage). Si le/la salarié-e travaille moins de huit heures par semaine, l'informer qu'il lui incombe de veiller à se faire assurer contre les accidents non professionnels.
- Modèle de préretraite (MPR) : cotisations en pourcentage.
- Contribution professionnelle / déduction Gimafonds (contribution aux frais d'exécution ainsi qu'à la formation initiale et continue) : par rapport au taux d'occupation. Calcul : taux d'occupation x 24 CHF (état 2022). Les salarié-e-s dont le taux d'occupation est inférieur à 20 % sont dispensés de payer les contributions.

### Allocations familiales

En principe, il est de la responsabilité des salarié-e-s de demander des allocations familiales ou d'annoncer des changements.

- Informer les salarié-e-s qui perçoivent des allocations familiales qu'une activité professionnelle à temps partiel peut avoir un impact sur leur droit aux allocations (p. ex. les allocations familiales sont versées à celui des parents dont le revenu est le plus élevé).
- Remettre au/à la salarié-e les formulaires de la caisse de compensation.