

AVANT-PROPOS

L'Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC) a édité en 2007 un premier modèle de contrat pour l'engagement du danseur-e. En 2016, ce dernier a fait l'objet d'une mise à jour réalisée avec le concours du Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) et l'association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (RDP). Il a fait l'objet d'une relecture de la part des Rencontres Professionnelles de Danses – Genève et de Danse Suisse.

A travers ce document ressource, l'AVDC souhaite mettre à disposition de tout Employeur-e et Artiste, un outil de référence. L'exemple standard de contrat de travail ci-dessous est accompagné d'une série de commentaires, situés plus bas dans ce document.

REMERCIEMENTS

L'AVDC remercie chaleureusement pour leur implication et leur précieuse collaboration Sarah Guillermin de l'association pour la Reconversion des Danseurs Professionnels (RDP), Séverine Garat, Foofwa d'Immobilité et Madeleine Piguet des Rencontres Professionnelles de Danses – Genève, Yann Aubert de Danse Suisse et Me Patrick Mangold. L'AVDC remercie tout particulièrement Anne Papilloud, Me Pierre-Yves Bosshard et le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) pour leur aide et leur soutien.

INTRODUCTION

Il est vivement recommandé aux parties de conclure un contrat de travail écrit qui doit au moins comporter les éléments suivants:

- Fonction et descriptif des tâches;
- Date de l'entrée en fonction;
- Période d'essai (cf. article 335c CO);
- Durée du contrat (durée indéterminée ou déterminée);
- Salaire mensuel brut (nombre de salaire par année) (cf. articles 322, 323, 323b CO);
- Assurances;
- Vacances, jours fériés et temps de travail (cf. article 329a CO) (cf. article 9 LTr);
- Heures supplémentaires (cf. article 321c CO);
- Fin des rapports de travail (cf. articles 334, 335, 335a, 335b, 335c, 337 CO).

Abréviations

CO: Code suisse des obligations

LTr Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce

Compte tenu des nouvelles règles européennes en matière de coordination de sécurité sociale, ce contrat est écrit pour l'Artiste soumis au droit suisse. Quelques précisions sont cependant apportées dans les commentaires pour ce qui concerne l'engagement d'Artistes résidant à l'étranger.

Dans le contrat, les deux parties doivent être mentionnées, soit L'Employeur-e (la compagnie) et L'Artiste (le danseur-e ou le chorégraphe) avec leur adresse complète. Par la suite, chaque fois qu'il sera fait mention de la compagnie, elle sera désignée sous l'appellation "L'Employeur-e" et l'artiste sous l'appellation "L'Artiste".

Sous "Représenté par", il convient de mentionner le prénom et nom du chorégraphe, de l'administrateur-e ou de toute autre personne pouvant légalement représenter la compagnie (se référer aux statuts de l'association ou de la fondation).

CONTRAT DE TRAVAIL

Exemple standard de contrat de durée déterminée pour danseur-e

Pour toute question, contacter le SSRS (www.ssrs.ch) ou l'AVDC (www.avdc.ch).

ENTRE :

(Raison sociale)
(Adresse complète)
Représenté par XXX

Ci-après dénommé "**L'Employeur-e**" d'une part,

ET :

(Prénom et nom du danseur-e)
(Adresse complète)

Ci-après dénommé "**L'Artiste**" d'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1. OBJET DU CONTRAT

L'Artiste est engagé en qualité de danseur-e pour le spectacle *titre de la pièce*, sous la direction artistique de prénom et nom du chorégraphe.

2. DURÉE DU CONTRAT

- 2.1 Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée.
Il prend effet le jour/mois/année (inclus) et expire le jour/mois/année (inclus).
 - 2.2 L'Artiste s'engage à se conformer au planning établi par l'Employeur-e, qui devra être fourni au minimum une semaine avant le début de l'engagement.
-

3. LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail est à XXX (lieu de résidence ou de répétition de la compagnie).
Lorsque l'activité (répétitions, tournées) ne se situe pas sur le lieu de travail contractuel, le temps consacré aux déplacements entre le lieu de travail effectif et le lieu de travail contractuel est considéré comme du temps de travail.

4. TEMPS DE TRAVAIL

La semaine de travail est de quarante (40) heures. En dehors des représentations et des tournées, le temps de travail est réparti sur cinq (5) jours, excluant la période de pause. Les cours ou échauffements sont inclus dans ce temps de travail.

Heures supplémentaires

- 4.1 L'Artiste peut être tenu de faire des heures supplémentaires si la direction artistique le demande. Le calcul des heures supplémentaires s'effectue sur l'ensemble de la durée du contrat.
- 4.2 En principe, les heures supplémentaires seront récupérées en congés payés. Si ce n'est pas possible, elles seront rémunérées.

5. PÉRIODE D'ESSAI

Les XXX premiers/ères jours/semaines du contrat constituent un temps d'essai durant lequel les deux parties peuvent se libérer de leur engagement contractuel pour la fin de la semaine en cours.

6. SALAIRE

Salaire mensuel

Le salaire mensuel brut est fixé à CHF XXX (XXX francs suisses).
Le paiement du salaire se fait par virement à la fin de chaque mois de travail.

7. ASSURANCES SOCIALES

→ Ce point s'applique aux artistes dont la résidence légale est en Suisse ou qui sont soumis au droit suisse.

L'Artiste est assuré :

- contre les conséquences économiques de la vieillesse, de l'invalidité et du décès (AVS/PC Familles-Rente Pont/AI/APG)
- contre le chômage (AC)
- contre les accidents professionnels et non-professionnels (LAAP/LAANP)
- pour la prévoyance professionnelle (LPP)

Il participe au financement des assurances (AVS/AI/APG/AC) en payant la moitié des cotisations, retenues d'office sur son salaire. L'assurance accidents professionnels (LAAP) est à la charge de L'Employeur-e. L'assurance accidents non-professionnels (LAANP) est à la charge de L'Artiste; elle est retenue d'office sur son salaire par l'Employeur-e.

LPP

L'Artiste est assuré conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) par l'intermédiaire de XXX (Artes & Comoedia). L'Artiste déclare avoir pris connaissance des conditions d'affiliation et des prestations définies par le règlement de XXX.

Les cotisations se répartissent comme suit : X% à la charge de L'Artiste et X% à la charge de L'Employeur-e.

8. IMPÔTS

Impôt à la source

L'Artiste n'ayant pas la nationalité suisse ou un permis d'établissement (permis C) devra s'acquitter de l'impôt à la source selon le taux en vigueur dans le canton de XX. L'impôt à la source est retenu d'office sur son salaire.

9. VACANCES

Le droit aux vacances est de quatre semaines par année. Elles sont prises pro rata temporis.

10. DÉFRAIEMENTS

Pour les périodes où la compagnie est en tournée, L'Artiste reçoit une indemnité journalière de défraiement (CHF XXX pour le petit-déjeuner si celui-ci n'est pas compris dans le logement, CHF XXX par repas). Les frais de déplacement et de logement sont assumés par L'Employeur-e.

11. PERMIS DE TRAVAIL

Il est de la responsabilité de L'Employeur-e d'obtenir, si nécessaire, un permis de travail permettant à L'Artiste étranger de travailler en Suisse. Les coûts de l'obtention de ce permis sont assumés par l'Employeur-e. En cas de tournée à l'étranger, les coûts d'obtention d'un visa (si nécessaire) sont à la charge de l'Employeur-e.

12. JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés officiels accordés du Canton de XXX sont ([cf point 12. des Commentaires du contrat de travail](#)): XXX.

L'Artiste peut être tenu de travailler un jour férié. Dans ce cas, comme pour un dimanche, L'Artiste est rémunéré sur la base du salaire normal, il ne peut prétendre à un supplément de salaire.

13. OBLIGATIONS DE L'ARTISTE

13.1 Règlement interne

L'Artiste s'engage à se conformer à l'éventuel règlement interne établi par l'Employeur-e. Il lui sera remis à la signature du contrat, étant entendu que ledit règlement ne pourra en aucun cas contrevir à une éventuelle convention collective ou au Code des obligations.

13.2 Exercice d'une autre activité

L'Artiste informe l'Employeur-e de toute autre activité exercée pendant la durée du contrat.

13.3 Temps de travail et horaires

L'horaire de travail figure dans le contrat ou est distribué au moins deux semaines à l'avance. Il doit être rigoureusement observé, se référer au point 2.2. du présent contrat.

-
- 13.4 **Devoir de réserve**
L'Artiste s'engage à s'abstenir de faire de manière publique tout commentaire désobligeant à l'endroit du spectacle et des collaborateurs au spectacle pour lequel il est engagé.
Réciproquement, l'Employeur-e s'engage au même devoir vis-à-vis de L'Artiste.
- 13.5 **Absence**
Tout absence due à des motifs impérieux (maladie, accidents) empêchant L'Artiste d'assurer son service doit être annoncée à l'Employeur-e au plus vite.
-

14. COMMUNICATION ET DROIT À L'IMAGE

- 14.1 Pour les supports de communication, l'Employeur-e est responsable de la promotion publique autour du spectacle. Il sera cependant tenu compte des usages en la matière. L'Artiste s'engage à ne pas informer la presse et les médias sur la production sans accord préalable de l'Employeur-e.
- 14.2 Des captations et prises de vues peuvent être réalisées à usage promotionnel, elles ne peuvent être diffusées qu'avec l'accord de l'Artiste. Dans la mesure où l'Artiste a donné son accord, il ne pourrait être révoqué ultérieurement.
- 14.3 L'Artiste autorise l'Employeur-e à utiliser pour une période illimitée son nom et son image pour assurer la présentation ou la promotion du spectacle auquel il a collaboré.
-

15. CONFLITS

- 15.1 Les parties conviennent, en cas de litige, de ne faire appel aux tribunaux qu'en dernier ressort, après avoir utilisé toutes les tentatives de conciliation et de médiation.
- 15.2 Le for juridique est régi par l'article 34 CPC et la procédure réglée par le CPC selon la valeur litigieuse.

Fait à XXX en deux exemplaires, lu et approuvé le XXX.

L'Artiste

L'Employeur-e

COMMENTAIRES SUR L'EXEMPLE STANDARD DE CONTRAT DE TRAVAIL

1. OBJET DU CONTRAT

On entend par objet du contrat la prestation de travail que devra fournir L'Artiste.

Il existe plusieurs types d'objets selon le motif d'engagement: répétition, création d'un spectacle, reprise de rôle, tournée, tournage, performance ou événement ponctuel. Les motifs d'engagement peuvent, bien entendu, se combiner entre eux: création d'un spectacle et tournée, etc.

Cahier des charges

Le contrat de travail fixe l'essentiel du rapport de travail. Il peut y être annexé un cahier des charges contenant les détails d'applications. Si c'est le cas, il faut en faire mention dans le contrat en ajoutant par exemple: « *Le cahier des charges annexé au contrat fait partie intégrante de celui-ci* ».

2. DURÉE DU CONTRAT

Il existe deux principaux types de contrat :

Contrat à durée déterminée (CDD) (Article 334 CO)

Le CDD est un contrat de travail prévu pour une durée déterminée: le début et la fin de l'engagement sont précisés de manière explicite. L'engagement réciproque prend donc fin à la date prévue dans le contrat. Selon le CO, le CDD n'est pas résiliable sauf pour justes motifs (article 337 CO). En Suisse romande, la majorité des contrats pour les danseur-e-s sont des CDD.

Lorsque des périodes de travail s'ajoutent ou se modifient après la signature du contrat, L'Employeur-e et L'Artiste doivent conclure un nouveau contrat ou faire un ajout au précédent contrat.

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Le CDI est un contrat de travail qui ne comprend pas de date de fin. Il faut donc formellement mettre fin au contrat (licenciement, démission). Dans le contrat, il est parfois spécifié un délai de congé (délai entre l'annonce de la fin du contrat et la fin effective de celui-ci). Si ça n'est pas le cas, c'est le CO qui s'applique (article 335 CO). Si un délai est spécifié dans le contrat, il ne saurait en tous les cas être plus bref que le CO.

Ce type de contrat est rarement employé pour l'engagement de danseur-e-s dans les compagnies indépendantes. Il l'est parfois pour les chorégraphes et/ou les administrateur-e-s. Dans l'exemple de contrat fourni avec ce document, nous proposons uniquement un exemple d'un CDD.

3. LIEU DE TRAVAIL

Le lieu de travail est habituellement celui où la compagnie réside ou répète.

Lorsque le travail (répétitions, tournées, spectacles) a lieu ailleurs que sur le lieu de travail contractuel, le temps de déplacement entre le lieu de travail habituel et le lieu de travail effectif est considéré comme du temps de travail et, à ce titre, doit être rémunéré. Le cas échéant, les défraiements (repas, logement et transports) sont à la charge de l'Employeur-e selon les conditions évoquées au point 10.

Lorsque l'Artiste réside ailleurs que sur le lieu de travail habituel de l'Employeur-e, il est d'usage que l'Employeur-e prenne en charge tout ou partie des frais de déplacements du salarié-e (usuellement l'équivalent du demi-tarif 2^{ème} classe). Dans ce cas, le temps de trajet n'est pas compté comme temps de travail. Si l'Employeur-e rembourse à l'Artiste tout ou partie de ses frais de trajets du domicile au lieu de travail, le montant fait partie des prestations salariales.

4. TEMPS DE TRAVAIL

Usuellement la semaine de travail est de 5 jours, et le temps de travail de 7h à 8h par jour. Les cours ou les échauffements sont inclus dans le temps de travail.

Exceptionnellement, il peut arriver que l'Artiste travaille 6 jours par semaine dans des cas spécifiques, tels que tournées ou fin de création. Il est toutefois nécessaire de prévoir des temps de repos et de récupération. L'ordonnance 2 de la Loi sur le travail précise le minimum légal pour les entreprises artistiques. On ne peut déroger à ce minimum, même avec l'accord de l'Artiste.

À l'approche d'une première, le temps de travail peut être plus important et nécessiter des heures supplémentaires (article 321 CO). Ces heures sont récupérées ou cela n'est pas possible rémunérées. Ce point devrait figurer dans le contrat de travail. Pour un contrat de longue durée, il n'est pas nécessaire d'attendre la fin d'un contrat pour réaliser le décompte des heures supplémentaires.

Si l'Artiste est engagé à 100%, il est possible de faire figurer dans le contrat que l'Artiste ne peut pas travailler ailleurs sans en avertir son Employeur-e.

Planning de travail

L'Employeur-e remet à l'Artiste un planning de travail, c'est-à-dire les dates précises et heures des périodes de travail (répétitions et/ou spectacles), au minimum deux semaines avant l'engagement.

5. PÉRIODE D'ESSAI

La loi ne prévoit pas de période d'essai pour les CDD. Toutefois, il est possible d'inclure une clause spéciale à ce titre dans le contrat. Il faut alors spécifier le délai de résiliation du contrat. Le temps d'essai doit être cohérent par rapport à la durée du contrat. On peut imaginer une semaine de temps d'essai pour un contrat allant jusqu'à trois mois et deux semaines à un mois pour un contrat allant de quatre mois à un an. Le temps d'essai ne peut pas dépasser trois mois.

L'Employeur-e est tenu de payer la période d'essai quelle que soit son issue.

6. SALAIRE

Il existe plusieurs modes de rémunération selon l'activité et le fonctionnement de la compagnie.

CRÉATION

- **Le salaire journalier** est le mode le plus usité pour les engagements de très courte durée.
- **Le salaire mensuel** est d'usage dans les compagnies qui engagent leurs danseur-e-s pour plusieurs semaines, voir mois consécutifs. Pour les mois incomplets, le salaire est calculé au prorata du nombre de jours de travail sous contrat.

TOURNÉES

Le salaire journalier: tous les jours de travail sont payés au même montant quelle que soit leur nature: répétition, spectacle ou jour de voyage. Toutefois, certaines compagnies distinguent une journée de répétition d'une journée de représentation; ces dernières sont en général mieux payées, parfois même plus du double.

- Certaines compagnies paient des jours entiers ou des 1/2 journées en fonction de l'heure du départ (avant ou après 12h ou 13h).

QUELQUES CHIFFRES

Le salaire mensuel: le milieu professionnel s'accorde à dire que le salaire des danseur-e-s devrait être au minimum de CHF 4'500.- bruts, tenant compte de la recommandation émise par le SSRS.

Dans l'hypothèse où le salaire n'est pas calculé au mois, mais sur la base des services, le tarif minimum recommandé par le SSRS est de : CHF 1'500.- pour une semaine de contrat, CHF 500.- pour un jour de contrat, CHF 300.- pour un service de 3h30 et de CHF 100.- pour une heure.

Plusieurs recommandations et grilles de salaires sont proposées par les associations professionnelles, à titre d'exemple :

- **Convention Collective du Travail** signée entre l'UTR (Union des Théâtres Romands) et le SSRS : www.ssrs.ch/vos-droits
- **Grille de salaire recommandée par le groupe RCEE** des Rencontres Professionnelles de Danses – Genève : www.rp-geneve.ch/engagements/ps.html
- **Labelscène(s)**® proposé par le SSRS : <http://www.labelscenes.com>

7. ASSURANCES SOCIALES

Le tableau ci-dessous donné à titre d'exemple fait état des taux de la Caisse cantonale de compensation vaudoise. Ils concernent les Artistes résidant en Suisse ou soumis au droit suisse. Pour le cas où l'Artiste ne réside pas en Suisse ou en cas de doute, contactez la caisse AVS.

A titre d'exemple, les taux LPP et AMPG présentés ci-dessous sont ceux pratiqués par les Fondations Artes&Comoedia et Comoedia en 2016:

	Part Employé-e	Part Employeur-e
Salaire de base brut		
En tant que partie du salaire, ce montant est soumis aux déductions légales (art. 329a CO):		
A ajouter:		
Vacances, taux variable selon :		
• sur une base de 4 semaines annuelles		8.33%
• sur une base 5 semaines annuelles		10.64%
• pour les moins de 20 ans (obligatoire)		10.64%
• pour les personnes âgées de 50 ans et plus (usuel)		10.64%
Salaire brut imposable (assujetti à l'AVS)		
A déduire:		
AVS/AI/APG/PC fam.	5.185%	5.185%
AVS frais admin.		0.25%
AF		2.275%
AC	1.10%	1.10 %
LAA	1.28%	0.76%
LPP	7.00%	8.00%
AMPG	0.81%	0.81%
Impôt à la source (si permis B ou L)	Taux variables	
TOTAL des déductions		
Salaire net :		

AVS / AI / APG / AC

Dans les assurances sociales suisses, le premier pilier obligatoire est composé de :

L'assurance-vieillesse et survivants ([AVS](#)) donne droit à une rente lors de la retraite ainsi qu'à une rente aux survivants (veuf, veuve et orphelins) en cas de décès de l'assuré. Il est obligatoire de cotiser à l'AVS dès l'âge de 20 ans, même sans activité lucrative.

L'assurance-invalidité ([AI](#)) donne droit à une rente en cas d'invalidité.

Le régime des allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité ([APG](#)) donne droit à des indemnités en cas de service militaire et/ou à des allocations de maternité.

L'assurance-chômage ([AC](#)) donne droit à des indemnités en cas de chômage.

→ Attention, il existe des spécificités cantonales !

LAA – ASSURANCE ACCIDENTS

L'assurance-accidents ([LAA](#)) couvre les frais médicaux et d'hospitalisation en cas d'accidents et de maladies professionnels et en cas d'accidents non professionnels. Elle donne aussi droit à des indemnités journalières.

L'Employeur-e doit conclure une assurance-accident auprès d'une société d'assurance privée pour ses employé-e-s.

A noter, il est important que l'Artiste soit couvert contre les accidents non professionnels aussi en dehors de ses engagements. Il est ainsi recommandé qu'il s'adresse à son assurance maladie (LAMal).

LPP – PRÉVOYANCE PROFESSIONNELLE

La prévoyance professionnelle ([LPP](#)) est une assurance complémentaire aux assurances AVS/AI/APG/AC et donne droit à des prestations lors de la retraite, à des prestations aux survivants (veuf, veuve et orphelins) et des prestations en cas d'invalidité.

Sont soumis à l'assurance obligatoire les salarié-e-s qui ont plus de 17 ans et reçoivent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21'150.- francs. Si le salarié-e est occupé par un employeur pendant moins d'une année, est considéré comme salaire annuel celui qu'il obtiendrait s'il était occupé toute l'année. Le Conseil fédéral a réglé l'assujettissement à l'assurance des salarié-e-s qui exercent des professions où les engagements changent fréquemment ou sont temporaires. Selon l'art. 1j de l'OPP 2, les salarié-e-s engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois ne sont pas assujettis à l'assurance obligatoire. En cas de prolongation des rapports de travail au-delà de trois mois, le salarié-e est assujetti à l'assurance obligatoire dès le moment où la prolongation a été convenue. Si plusieurs contrats de moins de trois mois se succèdent et durent au total plus de trois mois et qu'aucune interruption ne dépasse trois mois: dans ce cas, le salarié-e est soumis à l'assurance obligatoire dès le début du quatrième mois de travail. Lorsqu'il a été convenu, avant le début du travail, que le salarié-e est engagé pour une durée totale supérieure à trois mois, l'assujettissement commence en même temps que les rapports de travail.

Si l'Employeur-e est affilié à [Artes&Comedia](#), la LPP est prélevée dès le premier franc. Chaque Employeur-e peut choisir sa caisse de prévoyance.

La LPP est personnelle, en cas de changement d'Employeur-e, l'Artiste est tenu d'en informer la caisse de prévoyance de son précédent Employeur-e, afin d'assurer le transfert du fonds vers la caisse de prévoyance de son nouvel Employeur-e.

LAMAL – ASSURANCE MALADIE

L'assurance maladie ([LAMal](#)), dans les limites des franchises prévues dans le contrat d'assurance, prend en charge les frais médicaux et d'hospitalisation en cas de maladie (non professionnelle).

Le site Internet de l'Office fédéral des assurances sociales ([OFAS](#)) dispose d'informations détaillées sur les assurances sociales et obligatoires suisses.

AMPG – ASSURANCE MALADIE PERTE DE GAIN

Si l'Artiste tombe malade et ne peut par conséquent pas travailler, L'Employeur-e est légalement tenu de lui verser son salaire dans la mesure où le contrat est conclu pour une durée supérieure à trois mois (article 324A CO). Pour un contrat d'une durée inférieure à trois mois, il n'y a pas d'obligation légale, c'est au bon vouloir de L'Employeur-e. Il est à noter que l'Employeur-e est en mesure de demander un certificat médical dès le troisième jour consécutif d'absence.

L'incapacité de travail en raison de la maladie n'est pas couverte par une assurance maladie obligatoire. L'Employeur-e peut contracter une assurance perte de gain qui couvre le salaire de L'Artiste en cas de maladie. Cette assurance est facultative; si L'Employeur-e n'en possède pas, le salaire de L'Artiste est à la charge de la compagnie au cas-où cela est obligatoire ou prévu dans le contrat.

La durée minimale légale du paiement du salaire à 100% dépend du nombre d'années de service auprès de la compagnie. Dans la jurisprudence, on observe que les tribunaux se réfèrent à l'Echelle bernoise dans la majorité des cas.

Echelle bernoise

Durée des rapports de travail	Durée du versement du salaire
<i>durant la 1^{ère} année (plus de 3 mois)</i>	<i>3 semaines</i>
<i>durant la 2^{ème} année</i>	<i>1 mois</i>
<i>durant les 3^{ème} et 4^{ème} années</i>	<i>2 mois</i>
<i>de la 5^{ème} à la 9^{ème} année</i>	<i>3 mois</i>
<i>de la 10^{ème} à la 14^{ème} année</i>	<i>4 mois</i>
<i>de la 15^{ème} à la 19^{ème} année</i>	<i>5 mois</i>
<i>de la 20^{ème} à la 25^{ème} année</i>	<i>6 mois</i>

ARTISTES RÉSIDANT À L'ÉTRANGER

Il est à noter que le présent exemple de contrat concerne les artistes suisses ou étrangers (bénéficiant d'un permis B ou C) dont le domicile légal est en Suisse ou qui sont soumis au droit suisse. Dans le cas d'engagement de danseurs résidents à l'étranger voici quelques points à prendre en compte.

Assurances sociales

Selon les dispositions des règlements (Titre II R 883/04, art. 11-16) le travailleur (salarié-e ou indépendant) reste en principe assujéti au droit de son état de provenance pour toutes les assurances sociales. Dans ce cas particulier, il n'est pas soumis au droit suisse des assurances sociales.

L'Artiste devra donc fournir à l'employeur le formulaire A1 qui définira le lieu d'affiliation de ses cotisations sociales. Auquel cas, l'employeur sera tenu d'adapter le paiement des cotisations sociales en fonction des réglementations du pays concerné.

Assurance maladie

L'Artiste assuré à l'étranger vérifie qu'il possède la couverture d'assurance maladie adaptée au lieu de travail ainsi qu'aux territoires où il devra se rendre pendant son contrat.

8. IMPÔTS

IMPÔT À LA SOURCE

L'Artiste n'ayant pas la nationalité suisse ou un permis C devra s'acquitter de l'impôt à la source selon le taux en vigueur dans le canton où il exerce. L'impôt à la source sera retenu d'office sur son salaire.

Il revient à l'Employeur-e de faire les démarches pour que leurs employé-e-s au bénéfice d'un permis B ou L puissent payer l'impôt à la source. L'impôt à la source sera directement perçu sur le salaire de l'Artiste et ensuite restitué à l'Administration cantonale des impôts (<http://www.estv.admin.ch>).

9. VACANCES

Dans le cas où les vacances ne peuvent pas être prises en jours de congé payé pendant la durée du contrat (contrat de moins d'un mois), elles sont payées en supplément du salaire brut à hauteur de 8.33% (minimum correspondant à 4 semaines de vacances par année). Dans certains cas, le pourcentage se monte à 10.64%, si l'Employeur-e considère 5 semaines de vacances annuelles ou en fonction de l'âge du salarié (cf. tableau en point 7).

Les vacances doivent apparaître différenciées du salaire brut sur la fiche de paie. Et dans ce cas, le point 9 de l'exemple standard de contrat ne doit pas figurer.

10. DÉFRAIEMENTS

Lorsque l'Artiste est sollicité à travailler hors du lieu de travail contractuel, l'Employeur-e prend à sa charge les frais de déplacement et de logement (le cas échéant) inhérents à cette situation. En outre, il est d'usage qu'il donne un défraiement pour les repas. A titre informatif, les tarifs fixés par le SSRS dans le cadre de la Convention Collective du Travail sont de CHF 27.- par repas et CHF 10.- pour le petit déjeuner si celui-ci n'est pas compris dans l'hébergement.

11. PERMIS DE TRAVAIL & VISAS

L'Employeur-e est responsable de l'obtention du permis de travail et/ou du visa pour les tournées à l'extérieur de la Suisse, le cas échéant, et des frais inhérents à l'obtention de ceux-ci. L'Artiste devra fournir à ses frais les documents nécessaires et obligatoires pour la délivrance de ces permis ou visas à savoir : photographies, certificat médical, preuve de citoyenneté et/ou de résidence, etc.

L'Employeur-e doit en faire la demande auprès du service cantonal compétent.

Vaud : [Service de l'Emploi](#)
Genève : [Office de la main d'œuvre étrangère](#)
Neuchâtel : [Office de la main d'œuvre étrangère](#)
Jura : [Service des Arts et Métiers et du Travail](#)
Valais : [Service de l'industrie, du commerce et du travail](#)
Fribourg : [Service de la population et des migrants.](#)

12. JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés officiels sont institués par les cantons, sur la base de la Loi fédérale sur le travail (LT). Le maximum est de huit jours par canton. Un neuvième jour férié est institué par la Confédération: la fête nationale du 1er août. Les cantons fixent leurs jours fériés respectifs selon les coutumes et traditions locales.

Ces jours sont assimilés à des dimanches, c'est-à-dire que l'on ne peut pas travailler, sauf exceptions (spectacle, personnel médical, des transports publics, certains commerces comme la boulangerie, etc.). L'Employeur-e d'une entreprise dont l'activité consiste à organiser des spectacles de théâtre, d'opéra, d'opérette, de ballet et des comédies musicales (ordonnance 2 de LTr) n'a pas besoin d'autorisation pour le travail du dimanche.

Ainsi, L'Artiste peut être tenu de travailler un jour férié. Dans ce cas, comme pour un dimanche, L'Artiste est rémunéré sur la base du salaire normal, il ne peut prétendre à un supplément de salaire sauf si son contrat le précise.

Tableau des jours fériés en Suisse: http://fr.wikipedia.org/wiki/Jours_f%C3%A9ri%C3%A9s_en_Suisse

13. OBLIGATIONS DE L'ARTISTE

Les obligations de l'Artiste sont propres à chaque contrat de travail. Elles servent en outre à préciser à l'Artiste ses responsabilités dans son engagement contractuel (absences, respect des horaires, pratiques de sports dangereux, engagements extérieurs, etc.) et à transmettre l'esprit dans lequel travaille la compagnie. D'une certaine manière, ces précisions font office de règlement interne.

L'article 321a alinéa 3 du Code des obligations prévoit que, pendant la durée du contrat, le travailleur ne doit pas accomplir du travail rémunéré pour un tiers "dans la mesure où il lèse son devoir de fidélité et, notamment, fait concurrence à l'Employeur-e". Autrement dit, il n'y pas d'interdiction générale d'accomplir une autre activité, mais les intérêts de l'Employeur-e doivent être préservés. Comme l'exercice de plusieurs activités peut également avoir des conséquences notamment sur le plan des assurances sociales et en lien avec les normes protectrices de la loi sur le travail, il est important que l'Employeur-e dispose de cette information.

Les obligations de l'Artiste pourraient figurer dans l'éventuel cahier des charges annexé au contrat.

14. COMMUNICATION ET DROIT À L'IMAGE

Pour toute question, contacter la SIG – Coopérative suisse des artistes interprètes (www.interpreten.ch/fr - [antennenromande\(at\)interpreten.ch](mailto:antennenromande(at)interpreten.ch))

15. CONFLITS

Il n'est pas possible de choisir le for juridique, ce dernier est régi par l'article 34 CPC et la procédure régie par le CPC selon la valeur litigieuse.