



Aide-mémoire : nouveautés et dispositions existantes concernant les décomptes d'honoraires et de salaires dans le domaine des chœurs et orchestres

En cas d'engagement de musiciennes et musiciens, de solistes ainsi que de cheffes et chefs de chœur ou d'orchestre, les dispositions suivantes s'appliquent dès le 1er janvier 2026 :

Décomptes de salaires et AVS

Pour tous les rapports d'engagement mentionnés ci-dessus, il est obligatoire d'établir des décomptes de salaire mensuels et de décompter l'AVS et l'AC (assurance chômage) sur l'ensemble du montant. Les taux applicables peuvent être consultés sur Internet. En pratique, la moitié des cotisations est payée par l'employeur et l'autre moitié par l'employé·e.

En fin d'année, les masses salariales doivent être annoncées à la caisse de compensation AVS du canton concerné. De plus, les employé·e·s doivent recevoir un certificat de salaire. Le modèle correspondant est également disponible sur Internet.

Salaire de faible importance

Dans le cadre du décompte AVS, on parle de « salaire de faible importance » jusqu'à CHF 2'500.– par année et par employeur. Dans la plupart des professions, pour les salaires de faible importance, les cotisations AVS ne doivent être décomptées que si la personne employée le demande explicitement.

Certaines activités, notamment dans le domaine artistique, font toutefois exception. Jusqu'à fin 2025, les chœurs n'étaient pas mentionnés spécifiquement parmi ces exceptions dans l'ordonnance sur l'AVS. Depuis 2026, les chœurs y figurent désormais explicitement.

Assurance-accidents obligatoire

L'obligation de souscrire une assurance-accidents existe déjà depuis 1984 pour tout travail rémunéré dans le cadre d'un rapport d'emploi, indépendamment du montant du salaire. L'USC propose à ses membres une assurance collective gratuite à cet effet. Le formulaire d'inscription peut être téléchargé sur le site internet usc-scv.ch.

Lorsque l'assurance est conclue directement par le chœur, la prime minimale d'environ CHF 100.– par année est généralement due.

Qu'en est-il des personnes exerçant une activité indépendante ?

Même lorsque des musicien·ne·s ou des chef·fe·s de chœur présentent une attestation de statut d'indépendant délivrée par leur caisse de compensation, chaque cas doit toujours être examiné individuellement.

Une soliste qui participe aux répétitions aux horaires imposés, interprète le programme prévu sous la direction de la cheffe de chœur et n'assume aucun risque financier — puisqu'elle perçoit son cachet indépendamment du succès financier du concert — se trouve



Schweizerische Chorvereinigung
Union suisse des chorales
Unione svizzera dei cori
Uniun svizra dals chors

Haus der Musik – Gönhardweg 32 – CH-5000 Aarau
Tel. +41 62 824 54 04 – Fax +41 62 824 54 06
scv@usc-scv.ch – www.usc-scv.ch

dans un rapport de travail à durée déterminée. Dans ce cas, le statut d'indépendant reconnu constitue une « fausse indépendance » : l'activité exercée est concrètement considérée comme dépendante et soumise à l'obligation de décompte.

Exception :

Lorsqu'un musicien ou une musicienne est engagé·e pour une seule soirée, sans être lié·e à un programme défini dans le détail, ni à des horaires de répétition précis ou à d'autres directives (par exemple pour une soirée de Lied), cela est considéré comme une activité indépendante.

De même, lorsqu'un musicien n'est pas engagé en tant que personne privée mais en tant que personne morale (par ex. une Sàrl musicale), c'est l'entreprise qui établit la facture et le montant brut lui est versé. Dans ce cas, la société qui facture est responsable du décompte AVS.

Remplacements du·de la chef·fe de chœur Remplacements de direction de chœur

Qui ne connaît pas cette situation : le chœur X a des concerts prévus et la répétition générale tombe le même soir que la répétition habituelle de l'orchestre Y. Il faut trouver un remplacement et, comme il ne s'agit ni d'une maladie ni d'un accident, les chef·fe·s de chœur assument généralement eux-mêmes la rémunération du remplacement. Aucun problème en apparence : on verse simplement CHF 250.– au collègue concerné.

Le problème est le suivant : de cette manière, la personne remplaçante n'est pas assurée contre les accidents. Si un accident survient, la responsabilité incombe à l'employeur — et dans ce cas, il s'agit du·de la chef·fe remplaçant·e lui/elle-même. Comme cette personne (et non le chœur) est alors considérée comme employeur, la règle relative au salaire de faible importance s'applique certes (les cotisations AVS ne doivent donc être décomptées que si la personne remplaçante le demande), mais l'obligation d'assurance-accidents demeure.

Il est tout à fait possible pour un·e chef·fe de chœur de conclure une assurance-accidents pour d'éventuels remplacements moyennant une prime minimale. Toutefois, la solution la plus simple et la plus sûre consiste à ce que le chœur prenne directement en charge les frais du remplacement (comme pour tous les autres musicien·ne·s engagé·e·s ; il suffit de les déclarer en conséquence) puis déduise le montant lors du prochain versement régulier du salaire.