

Contrat d'engagement pour chefs de chœur

Entre (Chœur)	_____
Et (chef de chœur)	_____
1.	Madame / Monsieur _____ assure la direction musicale de /du _____
2.	L'année chorale commence en règle générale le _____ et se termine le _____ Nombre de répétitions par an: env. _____ Jour de répétition _____ <input type="checkbox"/> ou selon accord
3.	En règle générale, les exécutions suivantes ont lieu chaque année: _____ _____
4.	Le salaire du/de la chef de chœur s'élève à a) par an _____ ./ AVS-AI-APG-AC _____ plus frais CHF Ou b) par répétition ou par concert ./ AVS-AI-APG-AC _____ plus frais CHF
	Les jours de congé et les jours fériés sont indemnisés aux taux suivants: jours de congé 10.64% et jours fériés 3 %.
5.	Le chœur conclut à ses frais une assurance accidents conforme à la LAA. (assurance complémentaire couverture du trajet domicile - lieu de travail et des répétitions et manifestations)
6.	En cas de maladie ou d'accident, le maintien de la rémunération s'effectue conformément au CO art. 324. A partir de la 2 ^e année de service, les échelles cantonales usuelles sont appliquées.
7.	Le versement du salaire a lieu <input type="checkbox"/> une fois par an le _____ <input type="checkbox"/> une fois par trimestre le _____ <input type="checkbox"/> une fois par semestre le _____
8.	La résiliation du contrat a lieu si possible à la fin de l'année chorale avec un délai de préavis de <input type="checkbox"/> trois mois <input type="checkbox"/> six mois
9.	La description du poste est partie intégrante du présent contrat. Oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
10.	Dispositions particulières _____ _____
11.	Le lieu de juridiction est le siège du chœur.

Le présent contrat est rédigé en deux exemplaires et signé par les deux parties, les signatures ayant valeur exécutoire.

Il entre en vigueur le _____ .

_____, le _____

Le / la chef de chœur _____ pour le chœur: Le/la Président/e _____

Notice explicative sur le contrat d'engagement pour chefs de chœur

(cf. le contrat-type de l'USC, rev. le 01.01.2011)

Contrat d'engagement (CO 319 ss)

Il existe des chorales qui passent contrat avec un ou une chef de chœur en croyant qu'il s'agit d'un mandat. Or dans la plupart des cas, il s'agit d'un emploi:

L'employé/e (chef de chœur) exerce une profession principale, p. ex. dans une école et dirige une chorale en plus de ses activités. Même si cette personne est assurée par l'école, la chorale doit également décompter les charges d'assurance sociale et conclure une assurance accidents.

L'association doit conclure les assurances ci-après pour les personnes qu'elle emploie, p. ex. les chefs de chœur (contrat écrit ou oral):

Emploi rémunéré principal ou secondaire (il n'y a pas de rémunération secondaire sans rémunération principale)

AVS-AI-APG-AC

Dès le 01.01.2010, toute rémunération, même minime, pour des activités dans le secteur culturel, est sujet à la cotisation systématique AVS-AI-APG. L'association est tenue de cotiser pour le salaire déterminant (sans les frais), à raison d'au moins la moitié des primes (le taux usuel est de 50 %). (Taux actuels 2011: AVS-AI-APG 10,3 %, AC 2,2 %*.) Chaque rémunération est sujet à la cotisation AVS-AI-APG.

**Les cotisations de l'AC seront augmentées à 2,2 % au 1er janvier 2011, conformément à la décision du Conseil fédéral du 30 juin 2010. Le pour cent de solidarité sera introduit parallèlement.*

Assurance accidents conformément à la LAA

Il est obligatoire de passer une assurance complémentaire pour les personnes pour lesquelles la chorale verse des cotisations AVS. Cette assurance couvre le risque d'accident du/de la chef de chœur sur le trajet domicile-lieu de travail et pendant l'encadrement du chœur.

Si le temps de travail est supérieur à huit heures par semaine, la chorale est tenue de conclure une assurance accidents non professionnels.

Prévoyance professionnel LPP

Il est obligatoire de conclure une assurance de prévoyance pour les personnes dont le salaire annuel est supérieur à CHF 20'880.- (2011). La contribution de la chorale doit être au moins égale à celle de l'employé/e.

Maintien de la rémunération en cas de maladie ou d'accident

Conformément au CO art. 324a, l'employeur est tenu d'assurer le maintien de la rémunération pour une période d'au moins trois semaines la première année de service, dès que les relations d'emploi durent depuis au moins trois mois ou ont été fixées pour plus de trois mois.

Après la première année de service, le maintien de la rémunération se poursuit pendant une période appropriée. Comme le CO ne fixe pas de nombre de jours minimal pour la deuxième année de service, nous conseillons d'appliquer les échelles usuelles dans votre canton, voir ci-dessous.

Droit au plein salaire en cas de maladie: échelles de Berne, Bâle et Zurich

Echelle de Berne

Pendant la 1ère année de service	3 semaines de salaire
2e année	1 mois de salaire
3e et 4e années	2 mois de salaire
De la 5e à la 9e année	3 mois de salaire
De la 10e à la 14e année	4 mois de salaire
De la 15e à la 19e année	5 mois de salaire
De la 20e à la 25e année	6 mois de salaire

Echelle de Bâle

Pendant la 1ère année de service	3 semaines de salaire
2e et 3e années	2 mois de salaire
De la 4e à la 10e année	3 mois de salaire
De la 11e à la 15e année	4 mois de salaire
De la 16e à la 20e année	5 mois de salaire
A partir de la 21 ^e année	6 mois de salaire

Echelle de Zurich

Pendant la 1ère année de service	3 semaines de salaire
2e année	8 semaines de salaire
3e année	9 semaines de salaire
4e année	10 semaines de salaire
Par année supplémentaire	une semaine supplémentaire

Actualisé 1. 1. 2011, Source: <http://www.kmu.admin.ch/themen/00208/00225/00227/index.html?lang=fr>

Echelle de Berne : BE, LU, ZG, FR, SO, SG, AG, VD, VS, GE, NE, JU, OW, NW, SZ, GL, UR, TI, GR
Echelle de Zurich: AI, AR, ZH, SH, TG
Echelle de Bâle BL, BS

Bulletin de salaire

De par la loi, l'employé/e a droit à un bulletin de salaire: celui-ci contient les indications sur le salaire, les frais et toutes les déductions d'assurances sociales. Le formulaire est disponible auprès des services de perception cantonaux et sur internet, veuillez utiliser le lien

<http://www.estv.admin.ch/bundessteuer/dienstleistungen/00666/00852/index.html?lang=fr>

Autres renseignements

D'autres renseignements sur les assurances sociales sont également disponibles sur le site web de l'Office fédéral des assurances sociales OFAS: www.bsv.admin.ch

Notice explicative sur diverses assurances

Assurance de l'inventaire

L'inventaire de l'association, à savoir les partitions, instruments, drapeaux, souvenirs etc. doivent être assurés contre les dégâts suivants:

- Dégâts d'incendie et éléments naturels
- Dégâts des eaux
- Dégâts de vol

Assurance responsabilité civile de l'association

La protection de l'assurance s'étend aux droits à dommages-intérêts que des tiers peuvent faire valoir contre l'association conformément aux dispositions légales sur la responsabilité civile:

- suite aux activités statutaires de l'association
- suite à l'organisation et à la réalisation de manifestations régulières de l'association (p. ex. concert annuel, pique-nique, etc.)

Assurance des manifestations

Pour les manifestations spéciales, telles que les jubilés, fêtes régionales ou cantonales, l'association doit prendre une assurance spéciale pour la manifestation:

- assurance responsabilité civile de festival
- Assurance accidents pour le personnel rétribué: p. ex. personnel de service de la buvette, monteurs de tentes etc.
- Assurances de transport et d'exposition: p. ex. en cas de pertes ou de dommages pour des meubles, transports de pianos, etc. (à régler au cas par cas, parfois couverte par le loueur)

Conseil

Pour les questions d'assurance, il vaut la peine de collaborer avec un conseiller en assurances expérimenté et indépendant. Les sociétés d'assurance fournissent aussi des renseignements.

Mandat (OR 394 ss)

Il n'est pas nécessaire de passer une assurance pour les personnes qui agissent sur **mandat** pour le chœur.

Ces personnes peuvent être par exemple les solistes, les accompagnateurs, les experts.

Les personnes mandatées décomptent elles-mêmes leurs assurances sociales avec l'AVS-AI-APG, à leurs propres frais. En cas de doute, on peut leur demander une attestation de leur rattachement à une caisse de compensation. Pour éviter les malentendus ou les confusions avec un contrat d'engagement normal, ces contrats de prestations doivent toujours être passés par écrit.

Données fournies sans garantie, la législation actuelle fait foi.