



## Contrat d'engagement pour chef de chœur

Entre (Chœur) _____		
Et (chef de chœur) _____		
1. Madame / Monsieur _____ assure la direction musicale de /du chœur		
2. L'année chorale commence en règle générale le _____ et se termine le _____		
Nombre de services annuels env. (répétitions, prestations, etc.) Env. _____		
Jour et horaire de répétition _____ ou selon accord		
3. En règle générale, les exécutions suivantes ont lieu chaque année: (Messes, concerts, festival, etc.)		
Selon liste ci-jointe		
4. Le salaire brut est fixé (a) par an à Fr. _____ ./ AVS-AI-APG-AC (6.05%) + CIVAF (0.3%) calculé sur salaire brut moins les frais généraux (voir art. 3) Fr. _____ Soit total net : Fr. _____ Plus év. frais de déplacements Fr. _____		
Ou		
b) par répétition ou par prestation : Fr. _____ ./ AVS-AI-APG-AC (6.05%) + CIVAF (0.3%) calculé sur la salaire brut moins les frais généraux (voir art. 3) Fr. _____ Soit total net : Fr. _____ Plus év. frais de déplacements Fr. _____		
5. Le chœur conclut à ses frais une assurance accidents conforme à la LAA. (assurance complémentaire couverture du trajet domicile - lieu de travail (répétitions et prestations)		
6. En cas de maladie ou d'accident, le maintien de la rémunération s'effectue conformément au CO art. 324a. (À partir de la 2 <sup>e</sup> année de service, les échelles cantonales usuelles sont appliquées.)		
7. Le versement du salaire a lieu : une fois par an le _____ Une fois par mois le _____ une fois par trimestre le _____ une fois par semestre le _____		
8. La résiliation du contrat est possible pour la fin de l'année chorale avec un préavis de trois ou de six mois (à fixer). Les cas particuliers sont réservés.		
9. La description du poste fait partie intégrante du présent contrat. Oui non		
10. Dispositions particulières :		
11. Le lieu de juridiction est le siège du chœur.		

Le présent contrat est conclu en la forme écrite et rédigé en deux exemplaires. Il entre en vigueur le \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_

Le / la chef de chœur \_\_\_\_\_

pour le chœur: Le/la président/e \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Le/la trésorier/ère ou la/le secrétaire

# Notice explicative sur le contrat d'engagement pour chef de chœur

(cf. le contrat-type de l'USC/FSCV du 30.11.2003 et 31.10.2005)

## 1. 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 ou dans son activité professionnelle et en plus dirige une chorale. Même si cette personne est assurée par l'école ou dans son activité professionnelle, la chorale doit également décompter les charges d'assurance sociale et conclure une assurance accidents.

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

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

### 3. AVS-AI-APG-AC + CIVAF (Caisse d'allocations familiales)

L'association (chorale) est tenue de cotiser pour le salaire déterminant (Salaire brut ./ les frais généraux admis \*), à raison d'au moins la moitié des primes (le taux usuel est de 50 %) – L'autre moitié étant à charge de l'employé(e)

Pour une activité secondaire dont la rémunération est inférieure ou égale à CHF 2000. – par an (après déduction des frais généraux), le/la salarié/e peut renoncer aux cotisations des assurances sociales. Le cas échéant, il y a lieu de signer une déclaration d'exclusion que fournit la caisse de compensation.

Dans le barème de calcul du salaire d'un chef de chœur, (voir point 10) les frais généraux (formation continue, recherche de programme, achats de partitions personnelles, habillement, préparations de répétitions, séances, etc...) sont compris. Cependant, ils peuvent être déduits en fonction des dispositions suivantes : \* « *Nous sommes d'accord de considérer comme frais généraux non soumis à cotisations (AVS/AI/APG/AC et CIVAF) un **montant correspondant à 25 % de la rétribution forfaitaire brute annuelle (pour les rétributions par service, il y a lieu de calculer le montant annuel), avec toutefois un minimum de Fr. 2'500.— et un maximum de Fr. 3'500.—par année et par personne. Ces sommes sont censées englober autant les frais effectifs que les frais forfaitaires (Sans les frais de déplacements). Au-delà de ces montants, seuls les frais prouvés seront admis.*** » \*) Selon lettre de la Caisse de Compensation et la CIVAF de sept. 2005

(Taux actuels 2004 pour l'employeur: AVS-AI-APG 10.3 %, AC 2,0 %. CIVAF 3.4%)

## 4. Assurance accidents conformément à la LAA

Il est obligatoire de contracter une assurance complémentaire pour les personnes salariées par la chorale 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 (prime annuelle env. CHF. 100. – en 2004).

Si le temps de travail est supérieur à huit heures par semaine, la chorale est tenue de conclure une assurance accidents non professionnels, pour autant que le salarié ne soit pas déjà assuré pour ce risque.

## 5. Prévoyance professionnel LPP

Il est obligatoire de conclure une assurance de prévoyance pour les personnes dont le salaire annuel est supérieur à CHF 18'990. – (2005). La contribution de la chorale doit être au moins égale à celle de l'employé/e.

## 6. Assurance d'indemnité journalière pour perte de salaire en cas de maladie ou d'accident

Conformément au CO art. 324a, l'employeur est tenu d'assurer le maintien de la rémunération sur la base de l'échelle suivante :

- 1<sup>e</sup> année de service : 3 semaines de salaire garanti
- 2<sup>e</sup> année de service : 1 mois de salaire garanti
- de la 3<sup>e</sup> à la 4<sup>e</sup> année de service : 2 mois de salaire garanti
- de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année de service : 3 mois de salaire garanti

- de la 10<sup>e</sup> à la 14<sup>e</sup> année de service : 4 mois de salaire garanti
- de la 15<sup>e</sup> à la 19<sup>e</sup> année de service : 5 mois de salaire garanti
- dès la 20<sup>e</sup> année de service : 6 mois de salaire garanti

Il faut envisager de conclure une assurance contre la perte de salaire. Il est de tradition de partager les primes en deux. Si le chœur ne désire pas conclure une telle assurance, il assure lui-même les prestations susmentionnées.

## 7. Bulletin de salaire

De par la loi, tout employeur est tenu de fournir à son employé un bulletin de salaire mentionnant : les indications sur le salaire, les frais de déplacement, les frais généraux (voir règle sous art. 3) et toutes les déductions d'assurances sociales. Le formulaire est disponible auprès du Service Cantonal des Contributions.

## 8. 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](http://www.bsv.admin.ch)

## 9. Mandat (OR 394 ss)

Il n'est pas nécessaire que le chœur fasse une assurance pour les personnes qui agissent sur mandat.

Ces personnes peuvent être par exemple les solistes, les accompagnateurs, les experts, les professeurs de pose de voix, etc...

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 tous malentendus ou confusions, un contrat d'engagement écrit peut être établi.

## 10. Critères de base pour la calculation du salaire d'un(e) chef de chœur

Chaque chef de chœur est un employé de la chorale et de ce fait, il (elle) a droit pour ce travail à un salaire. (Sauf convention particulière). Pour les chœurs d'église, même si le service de la liturgie est par essence un don, il est grandement souhaitable que le travail du chef soit valorisé comme le reste de son activité.

La calculation du salaire d'un(e) chef de chœur s'effectue sur la base de

Catégorie	Définition	Traitement brut par service (répétition ou prestation)
A	Chef de chœur sans diplôme, chef débutant ou en formation et selon son expérience	De Fr. 50. —à 75. --
B	Chef de chœur au bénéfice d'un certificat non professionnel, d'une attestation de formation en direction chorale (cours de la FSCV ou d'une autre institution reconnue) et selon son expérience Chef de chœur sans diplôme au bénéfice d'une expérience reconnue de 10 ans et plus	De 75. —à 100. --
C	Chef de chœur professionnel ou au bénéfice d'un diplôme professionnel délivré par un Conservatoire ou une HEM et selon son expérience	De 100. —à 200. --

## 11. Remarques :

- Les montants proposés constituent une base de discussion. Ils seront ainsi négociés et aussi adaptés en fonction de la situation financière du chœur.
- Ce barème englobe également les autres frais du chef de chœur, appelés frais généraux (formation continue, recherche de programme, achat de partitions personnels, habillement, préparations de répétitions, séances, etc.), voir point 3, mais à l'exclusion des frais de déplacements.
- Une indexation annuelle de ces barèmes est souhaitable en fonction de l'évolution du cours de la vie.

- d) La fidélité, l'engagement et le perfectionnement sont également des raisons d'indexer le salaire du chef de chœur.
- e) En fonction du cahier de charges et du nombre de services annuels, **il est grandement conseillé de s'entendre sur un forfait annuel.** Il en va de même pour les frais de déplacements. (forfait annuel) C'est la meilleure formule si l'on veut éviter tout malentendu et des discussions inutiles durant l'année.
- f) Souvent les enterrements sont décomptés séparément. Si ce n'est pas le cas, il y a lieu de les rajouter dans le calcul des nombres de service.
- g) Pour les personnes sous mandat, il y a lieu de fixer au préalable un forfait par mandat.

## 12. Remarque concernant le financement du chef de chœur

- a) Introduction  
Un chœur est une Association à but non lucratif.  
Un chœur enrichit grandement la vie culturelle d'une communauté que cela soit la commune ou la paroisse.  
Ainsi, il doit pouvoir négocier avec ces instances une participation financière afin d'assurer, entre autre, le salaire du chef de chœur.
- b) Chœur profane  
Le chœur profane devrait pouvoir négocier le salaire du chef de chœur avec les instances de son environnement culturel où il vit (commune ou autres) en fonction des services et de l'enrichissement culturel apportés.
- c) Chœur d'animation liturgique  
Dans la loi sur le rapport entre l'Eglise et l'Etat dans le canton du Valais du 13 novembre 1991, il est prévu à l'art. 8 – *Frais de personnel* :  
*Par frais de personnel au service de la paroisse et engagé par elle, il faut entendre les salaires et les charges sociales :*
  - a) *des ecclésiastiques et des laïcs chargés de tâches pastorales*
  - b) *du personnel auxiliaire tel que l'organiste, le sacristain, le secrétaire, le concierge.*
Le chef de chœur d'animation liturgique est considéré dans cette catégorie d'auxiliaire et comme tel (employé du chœur), il a donc droit à sa rémunération et ses charges sociales, y compris un forfait pour frais de déplacement, si nécessaire. Et cela pour l'ensemble des services fournis exclusivement à cette activité. (Répétitions, messes, enterrements – si non traités différemment, autres prestations et services)
- d) Chœur d'animation liturgique et profane  
Ici, le chœur estimera la part entre les deux activités (nombre de services et prestations) et procédera aux différentes négociations mentionnées sous les points 2 et 3.

## 13. Exemple de calcul :

- a) Nouveau contrat, sur la base d'un **forfait brut**

- Salaire brut total annuel Forfait	Fr. 9'000.--
- ./ AVS-AI-APG-AC 6.05 % sur 9'000 ./2500 (voir art.3)= 6'500	Fr. 393.25
- ./ CIVAF (Caisse All. Familiales) 0.3% sur 6'500	<u>Fr. 19.50</u>
Total salaire net	Fr. 8'587.25.-
- À ajouter les év. frais de déplacement - exemple	<u>Fr. 300.--</u>
TOTAL ANNUEL	<u><u>Fr. 8'887.25</u></u>
Soit par mois Fr. 740.60	
- b) Ancien contrat basé sur **un forfait net** de Fr. 10'000.--

- Salaire brut total annuel Forfait	Fr. 10'500.--
- ./ AVS-AI-APG-AC 6.05 % sur 10'500 ./ 2625 (voir art.3)=7875	Fr. 476.35
- ./ CIVAF (Caisse All. Familiales) 0.3% sur 7'875	<u>Fr. 23.65</u>
Total salaire net	Fr. 10'000.--
- A ajouter év. frais de déplacement – ex.	<u>Fr. 300.--</u>
TOTAL ANNUEL	<u><u>Fr. 10'300.--</u></u>
soit par mois Fr. 750.15	
- c) Pour les contrats par service, on effectuera de la même façon.

## 14. Autres assurances d'une chorale

### a) Assurance de l'inventaire

L'inventaire de l'association (chorale), à savoir les partitions, instruments, drapeaux, souvenirs etc. doit être assuré contre les dégâts suivants:

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

### b) Assurance responsabilité civile de l'association (chorale)

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

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

### c) 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)

### d) 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.

## 15. Remarque finale

La Fédération reste bien entendu à l'entière disposition des responsables des Sociétés et des Chefs de chœur pour tout renseignement complémentaire ou aide éventuel dans la calculation ou l'évaluation d'un contrat. (FSCV, case postale 54, 1890 St-Maurice – Tél. 079/210.39.50 – E-mail : [ylvanstuder@bluewin.ch](mailto:ylvanstuder@bluewin.ch))