**Exemple de contrat de travail standard pour un danseur**

Le modèle ci-dessous propose des alternatives, selon qu’il s’agisse par exemple d’un contrat de durée déterminée ou d’un contrat de durée indéterminée.

Le texte en bleu ne fait pas partie du contrat, il indique comment le compléter et annonce les alternatives à choisir. Les numéros renvoient aux notes de bas de page qui fournissent des informations supplémentaires.

Ce modèle peut être téléchargé en word.doc, sans les notes de bas de page, pour être directement utilisé après avoir été complété et adapté.

La forme masculine, utilisée pour des raisons de simplification, vaut pour les deux sexes.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**CONTRAT DE TRAVAIL**

**L’employeur** : (Nom de l’employeur[[1]](#footnote-1)), (Adresse complète[[2]](#footnote-2))

Représenté par (Nom du représentant[[3]](#footnote-3))

Ci-après dénommé ”l’Employeur”

**L’employé** : (Nom du danseur), (Adresse complète[[4]](#footnote-4))

Ci-après dénommé ”l’Artiste”

**1. ACTIVITÉ**

**1.1.** L’Artiste est engagé en qualité de danseur pour la réalisation et les représentations du spectacle (Nom de la pièce), sous la direction de (Nom du chorégraphe).

**1.2**. Le cahier des charges[[5]](#footnote-5) annexé au présent contrat définit plus précisément la fonction de l’Artiste.

**2. LIEU DE TRAVAIL**

Le lieu habituel de travail est à (Adresse du lieu où le travail est effectivement exécuté[[6]](#footnote-6)).

**3. DÉBUT ET DURÉE DU CONTRAT**

Contrat de durée déterminée

Les rapports de travail débutent le X (date) à X (heure) et se terminent le X (date) à X (heure).

Contrat de durée indéterminée

Les rapports de travail débutent le X (date) à X (heure) pour une durée indéterminée. Ils se terminent lorsqu’une des parties résilie le contrat pour la fin d’un mois, en avisant l’autre partie au moins X (nombre) mois[[7]](#footnote-7) à l’avance.

**4. PÉRIODE D’ESSAI**

Contrat de durée déterminée[[8]](#footnote-8)

Une période d’essai de X (nombre) semaines est convenue, durant laquelle une partie peut résilier le contrat en avisant l’autre partie X (nombre) jours à l’avance[[9]](#footnote-9).

Contrat de durée indéterminée

Une période d’essai de X (nombre) mois est convenue, durant laquelle une partie peut résilier le contrat en avisant l’autre partie X (nombre) jours à l’avance[[10]](#footnote-10).

**5. TEMPS DE TRAVAIL**

**5.1.** La semaine de travail est de X (nombre) heures[[11]](#footnote-11) réparties sur 5 jours[[12]](#footnote-12).

**5.2. Heures supplémentaires**

L’Artiste peut être appelé à faire des heures supplémentaires[[13]](#footnote-13). Elles sont compensées par des congés de durée équivalente[[14]](#footnote-14). Les heures supplémentaires n’ayant pas été compensées à la fin des rapports de travail, sont payées sans majoration de salaire[[15]](#footnote-15).

**5.3. Horaires de travail**

L’horaire des heures de travail est communiqué à l’Artiste au moins 2 semaines avant l’entrée en service ou la modification de l’horaire.

**5.4. Règlement de compagnie[[16]](#footnote-16)**

Le Règlement de compagnie annexé au présent contrat règle notamment ce qui est compris dans le temps de travail[[17]](#footnote-17), ainsi que les temps de pause[[18]](#footnote-18).

**6. SALAIRE**

Salaire mensuel[[19]](#footnote-19)

**6.1.** Le salaire mensuel brut[[20]](#footnote-20) de l’Artiste est de CHF X (montant en francs suisses).

Le premier mois et le dernier mois incomplets sont payés au *prorata temporis*[[21]](#footnote-21).

Le salaire net[[22]](#footnote-22) est payé en francs suisses par virement[[23]](#footnote-23) à la fin de chaque mois de travail[[24]](#footnote-24).

Salaire forfaitaire[[25]](#footnote-25)

**6.1.** L’Artiste reçoit un salaire forfaitaire brut de CHF X (montant en francs suisses) pour la totalité du contrat.

Le salaire net est payé au plus tard le dernier jour de travail[[26]](#footnote-26).

Salaire à l’heure[[27]](#footnote-27)

**6.1.** L’Artiste reçoit un salaire brut de CHF X (montant du salaire horaire) par heure de travail.

Le salaire net est payé (à la fin de sa mission)[[28]](#footnote-28), (à la fin de chaque mois de travail)[[29]](#footnote-29), (à la fin de chaque semaine)[[30]](#footnote-30).

**6.2.** L’employeur remet à l’Artiste un décompte de salaire[[31]](#footnote-31).

**7. ASSURANCES SOCIALES**[[32]](#footnote-32)

**7.1.** L’Artiste est assuré obligatoirement aux assurances sociales suivantes :

* Assurance vieillesse et survivants (AVS)
* Assurance invalidité (AI)
* Assurance perte de gain pour maternité et service militaire (APG)
* Assurance chômage (AC)
* Assurance accident professionnelle (AAP)
* Assurance accident non professionnelle (AANP)[[33]](#footnote-33)
* Prévoyance professionnelle (PP)[[34]](#footnote-34)
* Allocations familiales (AF)
* Eventuelles autres assurances sociales cantonales

7.1.bis Prévoyance professionnelle (PP)[[35]](#footnote-35) :

L’Artiste est assuré conformément à la loi sur la prévoyance professionnelle par l’intermédiaire de X (nom de la fondation ou de la caisse de prévoyance).

L’Artiste déclare avoir pris connaissance des conditions d’affiliation et des prestations définies par le règlement de X (nom de la fondation ou de la caisse de prévoyance).

**7.2.** L’Employeur prélève la part des cotisations à charge de l’Artiste sur son salaire brut pour les verser aux assurances respectives[[36]](#footnote-36):

* AVS/AI/APG : 5.125%
* AC : 1.1%[[37]](#footnote-37)
* AANP : X % (selon contrat d’assurance)
* PP : X % (selon contrat d’assurance)
* AF : X % (selon les cantons)[[38]](#footnote-38)
* Eventuelles autres assurances sociales cantonales : X % (selon les cantons)[[39]](#footnote-39)

**8. IMPÔT À LA SOURCE**

Si l’Artiste est soumis à l’impôt à la source[[40]](#footnote-40), l’Employeur déduit le montant correspondant du salaire brut.

**9. VACANCES**

Contrat de durée déterminée de moins d’une année

**9.1.** Sur la base de 4 semaines[[41]](#footnote-41) de vacances par année de service complète, l’Artiste prend X (semaines ou jours)[[42]](#footnote-42) de vacances payées durant la période du contrat.

Contrat de durée indéterminée

**9.1.** L’Artiste prend 4 semaines de vacances payées au cours de chaque année de service.

Tout ou partie des vacances non prises durant l’année de service correspondante sont reportées sur l’année suivante.

**9.2.** Durant ses vacances, l’Artiste reçoit normalement son salaire, comme s’il avait travaillé.

**9.3.** Tout ou partie des vacances non prises à la fin des rapports de travail sont indemnisées[[43]](#footnote-43).

**9.4. Date des vacances**

Les dates des vacances sont fixées par l’Employeur suffisamment à l’avance en fonction de l’organisation du travail et si possible selon les souhaits de l’Artiste.

**10. JOURS FÉRIÉS**

**10.1.** En plus du 1er août, les jours fériés du Canton de X (nom du canton du lieu de travail) sont : X (date des 8 jours fériés du canton concerné)

**10.2.** Les jours fériés qui tombent sur un jour normalement travaillé sont payés[[44]](#footnote-44) et sont restitués lorsqu’ils arrivent pendant une période de vacances.

**10.3.** L’Artiste peut être tenu de travailler durant les jours fériés. Il est dans ce cas payé normalement, sans supplément, et bénéficie en compensation d’un congé correspondant[[45]](#footnote-45).

**11. SALAIRE EN CAS D’EMPÊCHEMENTS[[46]](#footnote-46)**

**11.1**. En cas d’empêchement de travailler pour causes non fautives inhérentes à la personne de l’Artiste, tels que maladie, accident, accomplissement d’obligations légales ou maternité, les articles 324a et 324b du Code des obligations sont applicables.

11.2. Assurance perte de gain pour maladie**[[47]](#footnote-47)**

L’Employeur a conclu une assurance perte de gain assurant le salaire de l’Artiste en cas de maladie aux conditions suivantes[[48]](#footnote-48) :

* Salaire brut assuré à 80%
* Durant 730 jours dans une période de 900 jours
* L’Employeur paie au moins la moitié des primes d’assurance
* Un maximum de X jours de carence non payés[[49]](#footnote-49)

Les Conditions générales de la police d’assurance font partie intégrante du présent accord[[50]](#footnote-50).

**12. DÉFRAIEMENTS**

Lorsque la compagnie est en tournée, l’Artiste reçoit une indemnité de CHF X (montant) pour chaque repas et CHF X (montant) pour le petit-déjeuner s’il n’est pas compris dans l’hébergement. Les frais de logement et de déplacement aller-retour depuis le lieu de travail habituel sont assumés par l’Employeur[[51]](#footnote-51).

**13. PERMIS DE TRAVAIL**

Si un permis de travail est nécessaire à l’engagement de l’Artiste[[52]](#footnote-52), l’Employeur en fait la demande auprès des autorités compétentes et en assume les frais.

**14. OBLIGATIONS DE L’ARTISTE[[53]](#footnote-53)**

**14.1. Règlement de compagnie[[54]](#footnote-54)**

L’Artiste s’engage à se conformer au règlement de compagnie qui lui est remis avec le contrat.

**14.2. Fidélité, diligence et respect des instructions**

L’Artiste met toutes ses compétences et sa créativité au service de la réalisation du spectacle. Il se conforme aux instructions de son supérieur hiérarchique (notamment le chorégraphe).

**14.3. Exercice d’une autre activité**

L’Artiste informe l’Employeur de toute autre activité pendant la durée du contrat.

**14.4. Horaires de travail et cours d’échauffement**

L’Artiste respecte strictement les horaires de travail et les temps de pause.

Il est tenu de participer au cours quotidien d’échauffement.

**14.5. Devoir de réserve**

L’Artiste s’abstient de toute médisance à l’endroit de ses collaborateurs et du spectacle pour lequel il est engagé.

Il s’abstient d’informer les media sur la production sans l’accord de l’Employeur.

**14.6. Absences**

L’Artiste informe sans délai l’Employeur de ses absences et de leur motif.

Les absences pour motifs non impérieux ne sont admises qu’avec l’accord de l’Employeur[[55]](#footnote-55).

**15. DROIT À L’IMAGE**

L’Artiste accepte d’apparaître sur les captations audiovisuelles et les photographies que l’Employeur réalise à des fins promotionnelles et d’archivage.

Il autorise l’Employeur à diffuser ces enregistrements et images, conformément à leur finalité, pour une période illimitée.

**16. AUTRES DISPOSITIONS**

Le Code des obligations suisse s’applique pour tout ce qui n’a pas été expressément réglé par le présent contrat.

**17. CONFLITS**

**17.1.** En cas de litige, avant de faire appel aux tribunaux, les parties conviennent de tenter une médiation ou une conciliation avec un tiers qu’ils choisiront d’un commun accord.

**17.2.** Le for juridique est au lieu de domicile du défendeur ou au lieu de travail habituel.

Fait à X (Ville) en deux exemplaires, lu et approuvé le X (date de signature).

L’Artiste L’Employeur

X (Signature)[[56]](#footnote-56) X (Signature)

1. Une personne morale (p. exemple association ou fondation) ou une personne physique. [↑](#footnote-ref-1)
2. Adresse du siège statutaire ou du domicile de l’employeur. [↑](#footnote-ref-2)
3. Personne ayant les pouvoirs d’engager l’association par sa signature. [↑](#footnote-ref-3)
4. Adresse du domicile légal, éventuellement à l’étranger. [↑](#footnote-ref-4)
5. Pour autant que l’Employeur souhaite en faire un, sinon ne pas mettre cette clause. Il offre la possibilité de préciser l’étendue des activités liées à la fonction. [↑](#footnote-ref-5)
6. S’il y a plusieurs lieux de travail, mettre le lieu où l’activité est principalement exercée. Lorsque l’activité s’exerce en dehors du lieu habituel de travail, le temps de déplacement entre le lieu habituel et le lieu inhabituel doit être considéré comme du temps de travail. [↑](#footnote-ref-6)
7. Sans précision écrite dans le contrat, le délai de résiliation est de 1 mois la première année de service, 2 mois de la deuxième à la neuvième année et 3 mois dès la dixième année. Il est possible, par contrat écrit, de rallonger ou de réduire le délai de résiliation. Mais il ne peut pas être plus court que 1 mois. [↑](#footnote-ref-7)
8. Un contrat de durée déterminée n’a de période d’essai que si celle-ci a été convenue par écrit dans le contrat. A défaut d’une telle clause, il n’y aura pas de temps d’essai pour un contrat de durée déterminée. [↑](#footnote-ref-8)
9. La durée du temps d’essai et le délai de résiliation doivent être adaptés à la durée du contrat. La période d’essai ne peut excéder 3 mois. [↑](#footnote-ref-9)
10. Si le contrat de durée indéterminée ne parle pas de période d’essai, il y a automatiquement 1 mois d’essai avec un préavis de résiliation de 7 jours.

Une clause écrite du contrat peut modifier la durée de la période d’essai jusqu’à un maximum de 3 mois, ainsi que le délai de résiliation. Une telle clause peut également supprimer toute période d’essai. [↑](#footnote-ref-10)
11. Un plein temps comprend usuellement entre 40 et 42 heures par semaines [↑](#footnote-ref-11)
12. Une semaine ne peut en principe pas excéder 5.5 jours de travail, sauf sur des périodes limitées avec une compensation en congés immédiatement à la suite. [↑](#footnote-ref-12)
13. Les heures supplémentaires doivent si possible être annoncées à l’avance, résulter d’une nécessité, ne pas surcharger l’employé et respecter ses obligations familiales. [↑](#footnote-ref-13)
14. La possibilité de compenser avec des congés est soumise à l’accord du travailleur. Cet accord peut être donné en cours de contrat ou prévu à l’avance par le contrat. [↑](#footnote-ref-14)
15. Pour supprimer la majoration de salaire de 25%, il faut une clause écrite. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pour autant qu’il y en ait un. Un règlement de compagnie permet de préciser de nombreux points secondaires. Le contrat doit y faire référence pour que le règlement soit une partie intégrante du contrat. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ne font pas partie du temps de travail : le déplacement du domicile du travailleur au lieu habituel de travail, les temps de pause lorsque le travailleur peut quitter son espace de travail (p. ex. aller à la cafeteria, ou dans sa loge). Font partie du temps de travail : le déplacement depuis le lieu habituel de travail jusqu’à un autre lieu de travail, le cours de danse et les essayages de costumes. [↑](#footnote-ref-17)
18. La loi n’est pas très généreuse pour les travailleurs en ce qui concerne les pauses (un quart d’heure pour une tranche de plus de 5 heures et demie). Il est recommandé de régler, dans le contrat ou dans le règlement de compagnie, les temps de pause et leur rémunération ou non rémunération. [↑](#footnote-ref-18)
19. Pour les contrats de durée indéterminée, le salaire est en général mensuel. Cette solution peut aussi s’appliquer aux contrats de durée déterminée de plus d’un mois. [↑](#footnote-ref-19)
20. Le salaire brut est le montant avant déduction des cotisations aux assurances sociales et, le cas échéant, de l’impôt à la source et d’une partie des primes d’assurance perte de gain pour maladie. [↑](#footnote-ref-20)
21. Cette clause fait sens lorsque le début du contrat ne correspond pas au début du mois et/ou lorsque sa fin ne coïncide pas avec la fin d’un mois (voir ”Particularité pour les mois incomplets” dans ”Salaire”, Directives Contrat de travail). [↑](#footnote-ref-21)
22. Le salaire net est le salaire versé à l’employé après les déductions mentionnées à la note 20. [↑](#footnote-ref-22)
23. Les parties peuvent aussi convenir d’un paiement en numéraire. [↑](#footnote-ref-23)
24. Le salaire doit avoir été crédité sur le compte de l’employé au plus tard le dernier jour du mois. Dans la pratique, il est usuel de verser le salaire quelques jours avant la fin du mois. [↑](#footnote-ref-24)
25. Cette solution peut être adéquate pour des contrats de courte durée jusqu’à 1 mois. [↑](#footnote-ref-25)
26. Si le contrat dure plus d’un mois, la partie du salaire forfaitaire correspondant à 1 mois de travail devra être payée à la fin de chaque mois. [↑](#footnote-ref-26)
27. Cette solution peut être adéquate pour des engagements irréguliers de très courte durée. [↑](#footnote-ref-27)
28. Si le contrat ne dépasse pas un mois. [↑](#footnote-ref-28)
29. Si le contrat dépasse un mois. [↑](#footnote-ref-29)
30. Il est possible de convenir librement les termes de paiement inférieurs à 1 mois. [↑](#footnote-ref-30)
31. Obligatoirement lors du premier versement et lors des suivants dès qu’une modification intervient. En pratique, à chaque versement de salaire.

Le décompte doit indiquer le salaire brut (y compris les prestations en nature), toutes les déductions (cotisations aux assurances sociales, impôt à la source si l’artiste y est soumis, cotisations à l’assurance perte de gain pour maladie si l’employeur en a une), les éventuelles allocations familiales et enfin le salaire net à verser. [↑](#footnote-ref-31)
32. Cette clause concerne les artistes qui sont soumis au système de sécurité sociale suisse, c’est-à-dire ceux qui ont leur domicile légal en Suisse. Les autres pourraient être soumis au système de sécurité sociale de leur pays. Pour savoir ce qu’il en est, la caisse AVS de l’employeur est compétente pour le renseigner. [↑](#footnote-ref-32)
33. Que s’il travaille au moins 8 heures par semaine auprès du même employeur. [↑](#footnote-ref-33)
34. Que s’il reçoit du même employeur un salaire mensuel supérieur à CHF 1'762.50. Certaines caisses de pension (p. ex. Comoedia) exigent les cotisations dès le 1er franc de salaire. [↑](#footnote-ref-34)
35. Dans le cas où le salarié est soumis à la prévoyance professionnelle. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ci-dessous, chiffres de 2018. [↑](#footnote-ref-36)
37. Jusqu’à CHF 12'350 par mois, et 0.5% supplémentaire pour la part du salaire dépassant CHF 12'350. [↑](#footnote-ref-37)
38. Dans certains cantons, seuls les employeurs paient les cotisations des AF, et dans d’autres les travailleurs participent également. L’employeur doit se renseigner auprès de sa caisse AVS sur ce qui prévaut dans son canton. [↑](#footnote-ref-38)
39. L’employeur doit se renseigner auprès de sa caisse AVS. [↑](#footnote-ref-39)
40. Sont soumises à l’impôt à la source toutes personnes non domiciliées en Suisse et celles qui sont domiciliées en Suisse mais qui n’ont ni la nationalité suisse ni un permis d’établissement (permis C). L’employeur est redevable de l’impôt à la source envers l’administration fiscale. Il lui incombe de le prélever sur le salaire de l’employé. [↑](#footnote-ref-40)
41. 5 semaines pour les travailleurs de moins de 20 ans révolus. [↑](#footnote-ref-41)
42. Il faut faire un calcul au *prorata temporis* (voir ”Vacances payées” dans Directives Contrat de travail) [↑](#footnote-ref-42)
43. Si la totalité des vacances (4 semaines) n’a pas été prise, l’indemnité correspond à 8.333% du salaire de l’entier de la période contractuelle (10.638% pour un droit à 5 semaines de vacances par année). Si une partie seulement des vacances n’a pas été prise, il faut procéder à un calcul (par exemple, déterminer le salaire journalier net et le multiplier par le nombre de jours de vacances non pris). Voir à ce sujet ”Conversion de salaire en différentes unités” et ”Vacances payées” dans Directives Contrat de travail. [↑](#footnote-ref-43)
44. Cela ne vaut que pour les salaires mensuels, hebdomadaires et forfaitaires, mais non pour un salaire horaire, à l’exception du 1er août qui doit obligatoirement être payé ou restitué dans tous les cas. [↑](#footnote-ref-44)
45. Un jour férié travaillé est payé dans tous les cas, mais il ne doit être restitué en congé que lorsqu’il aurait été payé aussi sans travailler (voir note 44). [↑](#footnote-ref-45)
46. Le droit au salaire en cas de maladie n’est donné, pour une durée limitée, que si le contrat a été conclu pour plus de 3 mois. Ce droit n’existe donc pas pour un contrat de durée déterminée jusqu’à 3 mois. Un contrat de durée indéterminée avec un délai de résiliation jusqu’à 3 mois ne donne droit au paiement du salaire en cas de maladie qu’à partir du 1er jour du 4ème mois. Le droit est limité à 3 semaines durant la première année de service, puis suit une échelle progressive en fonction du nombre d’années de service (échelle dite de Berne pour le canton de Berne et les cantons romands, échelle de Zurich ou de Bâle pour les autres cantons alémaniques).

Lorsque l’employeur a contracté une assurance perte de gain pour maladie, ces conditions peuvent différer. Dans ce cas, le contrat doit contenir une clause détaillée ”Assurance perte de gain pour maladie”.

Le droit au salaire en cas d’accident, de maternité ou d’obligations légales est régi par les assurances sociales et doit éventuellement être complété par l’employeur selon les règles qui valent pour la maladie (voir ”Empêchements de travailler” dans Directives Contrat de travail). [↑](#footnote-ref-46)
47. Cette assurance n’est pas obligatoire, mais si l’employeur en a une, le contrat doit en mentionner toutes ses conditions minimales, selon le présent exemple. [↑](#footnote-ref-47)
48. Il s’agit des conditions minimales exigées par la loi. Si le contrat d’assurance propose plus, il faut inscrire les conditions qu’il propose. [↑](#footnote-ref-48)
49. Le contrat peut prévoir plus de jours de carence dans le but de faire baisser les primes. Mais dans ce cas, l’employeur devra payer 80% du salaire dès le 3ème jour d’attente. [↑](#footnote-ref-49)
50. Cette clause protège l’employeur au cas où l’assureur ne couvrirait pas l’artiste parce que celui-ci ne remplirait pas des conditions contractuelles ou légales. [↑](#footnote-ref-50)
51. L’Employeur a l’obligation de payer les frais effectifs uniquement. Il est possible aussi d’établir un règlement de défraiements standards (voir ”Défraiements” et ”Modèle de règlement des remboursements de frais” dans Directives Contrat de travail). [↑](#footnote-ref-51)
52. Il est conseillé de ne signer le contrat que lorsqu’il est certain que le permis de travail sera accordé. Il est toutefois possible d’insérer une clause conditionnelle qui subordonne la validité du contrat à l’obtention du permis (voir ”Le refus d’un permis de travail permet-il à l’employeur de résilier le contrat ?” dans Directives Contrat de travail). [↑](#footnote-ref-52)
53. Ci-dessous quelques exemples qui peuvent être complétés ou modifiés. [↑](#footnote-ref-53)
54. Pour autant que l’Employeur souhaite en faire un. [↑](#footnote-ref-54)
55. Certains motifs d’absence sont autorisés, mais ne donnent pas forcément droit au salaire, d’autres ne sont pas autorisés et constituent une violation des obligations de l’employé (voir ”Empêchements de travailler” dans Directives Contrat de travail). Il est possible de régler ces points dans un règlement de compagnie. [↑](#footnote-ref-55)
56. Les deux exemplaires doivent être signés par les deux parties. Il est d’usage également de parapher les autres pages du contrat, ainsi que les annexes mentionnées dans le contrat (Cahier des charges, Règlement de compagnie, Règlement de fondation de prévoyance). [↑](#footnote-ref-56)