

## RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE D'HONORAIRES ET D'ACCORDS CONTRACTUELS À DESTINATION DES LIEUX D'ACCUEIL

### Contexte

Les praticiennes et praticiens de la danse exercent dans des conditions d'intermittence ou d'emploi précaire. Cela suppose une insécurité sur les plans temporel, économique et de protection sociale. Des contrats à durées indéterminées de quelques mois à un service de trois heures s'enchaînent auprès de différentes structures employeuses. Des périodes d'inactivité s'intercalent entre des mandats qui souvent se superposent, au gré des calendriers de projets – quitte à devoir renoncer à certaines opportunités de travail.

Comme pour d'autres métiers, le rapport entre travail visible et invisible comporte sa propre temporalité. La présentation d'une performance de trente minutes implique une disponibilité sur la journée et le risque de devoir refuser un autre mandat, même plus long, courant sur la même date. L'engagement de professionnel·les de la danse ne peut donc se calquer sur le tarif horaire ou journalier d'une activité permanente normale.

En Suisse, s'il n'existe pas de salaire minimum légal en dessous duquel une instance employeuse serait automatiquement passible de poursuites pénales, pour exploitation, on trouve de nombreuses conventions collectives de travail (CCT) par secteur ainsi que des « usages » qui protègent les travailleur·ses.

Dans le domaine des arts scéniques, la CCT n'est pas imposée d'office aux associations-compagnies car nombre d'entre elles peineraient à la respecter totalement, faute de ressources financières suffisantes. Il est toutefois attendu des structures qui participent à l'emploi des professionnel·les des arts scéniques – compagnies, lieux d'accueil des spectacles – qu'elles assument une coresponsabilité politique, économique, artistique et sociale en matière de conditions de travail.

### Salaires et honoraires

Les références qui suivent synthétisent les minima et recommandations soutenues notamment par le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS), Danse Suisse, l'Association vaudoise de danse contemporaine (AVDC) et Les Rencontres Professionnelles de Danse Genève :

MINIMA	Salaire brut hors vacances	Salaire brut avec 4 sem. vacances (8,33%)	Salaire brut avec 5 sem. vacances (10,64%)	Honoraires/cachet – y.c. vacances (8,33%) et charges patronales (20%) arrondis
mois	4 500,00 CHF	4 874,85 CHF	4 978,80 CHF	5 900 CHF
semaine de 40h	1 250,00 CHF	1 354,13 CHF	1 383,00 CHF	1 600 CHF
jour ou représentation isolée	250,00 CHF	270,83 CHF	276,60 CHF	330 CHF

RECOMMANDATIONS	Salaire brut hors vacances	Salaire brut avec 4 sem. vacances (8,33%)	Salaire brut avec 5 sem. vacances (10,64%)	Honoraires/cachet – y.c. vacances (10,64%) et charges patronales (20%) arrondis
mois	5 500,00 CHF	5 958,15 CHF	6 085,20 CHF	7 300 CHF
semaine de 40h	1 500,00 CHF	1 624,95 CHF	1 659,60 CHF	2 000 CHF
jour ou représentation isolée	500,00 CHF	541,65 CHF	553,20 CHF	670 CHF
service de 3h30 / représentation supplémentaire	300,00 CHF	324,99 CHF	331,92 CHF	400 CHF
une heure	100,00 CHF	108,33 CHF	110,64 CHF	130 CHF

### Défraiements transport et repas

Les frais de voyage et de repas sont négociés. Ils peuvent être directement assumés par le lieu d'accueil ou couverts par un ajustement du cachet prenant en compte les frais effectifs. Base de calcul : transport en train aller-retour de la gare la plus proche du domicile au lieu de représentation, en 2<sup>ème</sup> classe, avec demi-tarif CFF ; défraiement de 27.- / repas.

### Accords contractuels

Les contrats conclus entre une compagnie et un lieu d'accueil peuvent être oraux. Ils n'en sont théoriquement pas moins valables. Afin d'éviter tout malentendu, voire d'éventuels conflits, il est recommandé de consigner au préalable par écrit les principaux points de la collaboration – comptes-rendus ou contrat de cession (modèle à disposition en fin de doc).

Quelle que soit la nature du contrat, il importe de régler les éléments suivants :

1. Objet – quoi, quand (date, horaire, durée), où ?
2. Obligations des parties lieu d'accueil et compagnie – mise à disposition de l'espace, caractéristiques de l'espace, mise à disposition d'une fiche technique, du matériel technique nécessaire, prise en charge des versements des salaires et cotisations patronales (N.B. usuellement, la compagnie), assurances (RC,...), etc.
3. Droits d'auteurice – si la pièce est déposée à la SSA pour la chorégraphie et/ou la musique, qui prend en charge la demande d'autorisation et le versement des droits (N.B. usuellement, le lieu d'accueil) ?
4. Défraiements – transports, repas
5. Prix, montant du cachet (cf. minima et recommandations plus haut)

### Liens utiles – références

- Salaire minimum recommandé par le Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) -> <https://ssrs.ch/vos-droits/le-salaire-minimum/>
- Recommandations salariales pour les danseurs-euses interprètes travaillant en Suisse Romande (RP Danse Genève) -> <http://www.rp-geneve.ch/sections/dossier-1>
- Salaires minimum CCT et défraiements (SSRS) -> <https://ssrs.ch/salaires-minimum-cct-et-defraissements/>
- Modèle de contrat de cession : sur demande