

MARGOT VOISIN*

Statut et rémunération des artistes et acteurs culturels : Vers la reconnaissance d'un statut légal et une protection sociale des artistes ?

Compte rendu de la Conférence du 28 octobre 2022, Eventforum, Berne.

Les artistes et autres personnes actives dans le domaine de la culture ("acteurs et actrices du milieu culturel") n'ont souvent pas de statut légal clair ni de rémunération convenable, ce qui renforce dans certains cas leur précarité. Suite à la rédaction d'une étude juridique détaillée relative au "Statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels : analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial", une conférence a été co-organisée par les Profs. Yaniv BENHAMOU, Anne-Sylvie DUPONT et Ariane MORIN, avec pour objectif de dresser un état des lieux des initiatives et de clarifier le cadre légal en vue de la reconnaissance d'un statut légal et d'une protection sociale des artistes. A l'occasion de cette conférence, plusieurs interventions de spécialistes et de personnes concernées se sont succédé, permettant dans un premier temps de clarifier le cadre juridique des professions artistiques avant d'aborder certaines questions et solutions concrètes mises en place par des artistes et associations d'artistes, pour ensuite faire le constat des initiatives institutionnelles.

La [conférence du 28 octobre 2022 intitulée «Statut et rémunération des artistes et acteurs culturels : vers la reconnaissance d'un statut légal ?»](#) s'est déroulée avec la participation des personnes suivantes :

Prof. Yaniv BENHAMOU, Université de Genève (UNIGE) ; Jérôme BENOIT, Directeur adjoint Pro Helvetia et Président groupe de travail DCN « Rémunération des artistes » ; Dr. Philippe BISCHOF, Directeur Pro Helvetia ; Prof. Anne-Sylvie DUPONT, Universités de Genève et de Neuchâtel (UNIGE et UNINE) ; Marco DE FREITAS, musicien, Kling-et-Klung ; Me Emmy GIJS, avocate ; Béatrice GRAF, musicienne, Présidente FGMC ; Kaspar VON GRÜNIGEN, musicien, membre fondateur de IG Musik Basel ; Manu HAGMANN, musicien, Trésorier Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC) ; Etrit HASLER, Secrétaire général Suisseculture Sociale ; Madeleine HERZOG, Cheffe du Service de la culture du canton de Zurich ; Christian JELK, Vice-Président Visarte ; Michael KINZER, Co-président de la Conférence des Villes en matière culturelle (CVC) ; Prof. Ariane MORIN, Université de Lausanne (UNIL) ; Cléa PELLATON, Association pour une Structure de Soutien aux Musicien.ne.s (ASSMU) ; Dr. Marc PERRENOUD, sociologue, Université de Lausanne (UNIL) ; Roman STEINER, Secrétaire général Union des Théâtres Suisses (UTS) ; Frédéric YOUNG, Délégué général pour la Belgique, la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) et la Société Civile des Auteurs Multimédia (SCAM) ; Prof. Christoph WECKERLE, Haute Ecole d'art de Zurich (ZHdK).

Table des matières

I. Introduction	4
II. Le cadre juridique	4
a. Le portage salarial en matière de culture : présentation de l'étude juridique et des pistes de solutions	4
b. Les enjeux en droit des assurances sociales	6
c. Les enjeux en droit des contrats	7
d. Le statut d'artistes en Belgique : pistes de solution	9
e. Séance de questions/réponses	10
III. Le point de vue des acteurs culturels	12
a. Les enjeux sociologiques du travail artistique	12
b. Les initiatives en matière de protection sociale et la structure de salariat d'artistes	13
c. Les solutions mises en place par les artistes	15
d. Table ronde avec les intervenant-es	16
IV. Initiatives institutionnelles	17
a. Présentation générale : l'écosystème des acteurs et actrices de la création – quelques pistes pour les futurs modèles	17
b. Mesures d'amélioration de la protection sociale et de la rémunération des artistes	18
c. Table ronde sur la mise en œuvre des mesures : représentant-es d'une Ville, Canton, Confédération	20
V. Bilan et perspectives	21

I. Introduction

Les artistes et autres personnes actives dans le domaine de la culture ("acteurs et actrices du milieu culturel") n'ont souvent pas de statut légal clair ni de rémunération convenable, ce qui renforce dans certains cas leur précarité. Il existe plusieurs initiatives visant à la reconnaissance d'un statut légal clair ou à la rémunération des professions artistiques. Par exemple en matière de rémunération, certaines autorités commencent à conditionner l'octroi de subventions publiques au respect des tarifs de branches. En matière de statut, des collectifs d'artistes réfléchissent à renforcer les solutions dites de portage salarial afin de créer une protection sociale des acteurs et actrices du milieu culturel. Or, ces initiatives doivent composer avec un cadre juridique complexe. La rémunération est traitée différemment selon qu'elle soit qualifiée de salaire ou d'honoraire par les autorités. Les solutions visant à reconnaître un statut d'artiste font l'objet d'une jurisprudence mouvante et complexe. Cela a conduit, sur mandat de certains collectifs d'artistes, à une étude juridique détaillée relative au *"Statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels : analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial"*¹.

Pour donner suite à ces initiatives et à l'étude juridique, une conférence a été co-organisée par les Profs. Yaniv BENHAMOU, Anne-Sylvie DUPONT et Ariane MORIN, dans le cadre du réseau de coopération Triangle Azur, créant un lien entre les universités de Genève, Lausanne et Neuchâtel. Cette conférence avait pour objectif de dresser un état des lieux des initiatives et de clarifier le cadre légal en vue de la reconnaissance d'un statut légal et d'une protection sociale des artistes. A l'occasion de cette conférence, qui fut introduite par la Prof. Anne Sylvie DUPONT (Université de Genève et Neuchâtel), plusieurs interventions de spécialistes et de personnes concernées se sont succédé, permettant dans un premier temps de clarifier le cadre juridique des professions artistiques avant d'aborder certaines questions et

solutions concrètes mises en place par des artistes et associations d'artistes, pour ensuite faire le constat des initiatives institutionnelles.

II. Le cadre juridique

La première partie de la conférence, présidée par la Prof. DUPONT, fut consacrée à la présentation du cadre juridique existant, durant laquelle quatre présentations ont eu lieu, afin d'aborder l'étude juridique du portage salarial, les enjeux en droit des assurances sociales et droit des contrats, puis dans une perspective comparative, les aménagements connus en Belgique.

a. Le portage salarial en matière de culture : présentation de l'étude juridique et des pistes de solutions

Me Emmy GIJS (avocate et co-rédactrice de l'étude juridique détaillée relative au « Statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels : analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial ») fut la première personne à intervenir lors de cette journée. Afin d'introduire les points clefs de l'étude, elle rappela que le salaire annuel médian des artistes s'élève à environ 40'000.- CHF, faisant de la rémunération des artistes une préoccupation essentielle depuis plusieurs années. Ce montant est à la fois un indicateur de précarité quotidienne, mais interpelle également sur une précarité future, notamment lors du départ à la retraite. En effet, si les montants des cotisations s'avèrent insuffisants, ceux-ci ne permettent pas aux artistes de disposer d'une rente leurs permettant de subvenir à leurs besoins. Des tarifs indicatifs de rémunération du travail artistique existent dans divers domaines, comme ceux des arts visuels ou de la musique, et malgré l'utilité de leur existence, la méconnaissance de ceux-ci ou encore le manque de clarté ou de contrôle de leurs applications ne permet pas d'application uniforme. Ainsi, du cumul entre l'absence de statut légal clair et d'un revenu relativement faible, il résulte une protection sociale avec diverses lacunes. Par exemple, le seuil d'entrée pour la prévoyance professionnelle (2ème pilier) s'élève à 21'000.- CHF, seuil que les artistes n'atteignent parfois pas à titre salarié.

* Margot VOISIN est doctorante au sein du centre de recherche en droit du numérique de l'Université de Genève.

1 Étude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels : analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial, <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477>.

Concernant les statuts professionnels des artistes, la Suisse ne prévoit pas d'aménagement ou de statut spécial aux professions artistiques, l'artiste voit donc son activité qualifiée selon les deux statuts légaux existants, à savoir le salariat ou l'indépendance. Cette dichotomie s'avère être déconnectée des réalités variées que connaissent les professions artistiques, ce que l'étude rédigée par Me GUIS et le Prof. BENHAMOU a permis d'affiner en cinq catégories, correspondant au salariat, à l'indépendance, à l'intermittence, aux artistes cumulant les statuts et aux artistes sans statuts. De l'étude se sont donc dégagées plusieurs pistes de solutions, dont notamment celle du portage salarial.

Dans le cas des professions artistiques, le but du portage salarial est de faciliter l'accès au statut de salarié et de simplifier les démarches administratives des artistes, notamment lorsque celles-ci sont liées aux assurances sociales. Le portage salarial peut être défini comme le fait pour un-e artiste de déléguer à un tiers (une structure appelée structure de portage, p. ex. une association) l'encaissement de ses revenus et le paiement des cotisations sociales, pour ensuite obtenir le versement du solde. Il s'agit donc de la création d'une relation juridique tripartite, avec l'artiste (la personne portée), l'entreprise de portage et une troisième personne (le/la client-e) pour lequel l'artiste fournit une prestation.

Le portage salarial peut être envisagé selon deux formes. Premièrement, le portage salarial contractuel, qui comprend une relation tripartite, dont la qualification juridique dépend du droit des contrats. En effet, la relation entre l'artiste et l'entreprise de portage peut être qualifiée de plusieurs façons : il peut s'agir d'un contrat de mandat ou d'un contrat de travail. Les risques juridiques découlent de la qualification de cette relation de travail. Pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, le critère déterminant est celui de l'existence d'un lien de subordination. Une analyse concrète des relations de travail entre l'artiste et l'entreprise de portage doit être effectuée. En effet, il ne suffit pas que les parties nomment le contrat « contrat de travail » pour que celui-ci soit considéré comme tel. Ainsi, c'est lorsqu'il existe un véritable lien de dépendance dans l'activité réelle de ces deux personnes que l'on pourra effectivement

qualifier l'artiste de personne salariée. S'il n'existe pas de lien de subordination, il s'agit alors d'une situation de salariat fictif. Dans ce cas, l'affiliation à l'assurance chômage ne sera pas reconnue par le juge des assurances sociales. Ces raisons amènent Me GUIS à penser que le portage salarial sous forme contractuelle présente des insécurités juridiques très importantes en droit suisse.

La seconde forme de portage salarial envisagée est celle de la location de service, au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de service (LSE). Celle-ci s'articule sous la forme suivante : un bailleur de service (B) (l'entreprise de portage) conclut un contrat de travail avec l'artiste (C), artiste qui va ensuite s'insérer dans une entreprise de mission A, avec l'existence d'un pouvoir de direction de A sur C. L'activité de l'entreprise de portage (qui serait ici le bailleur de service B) est potentiellement soumise à autorisation si elle est exercée à titre professionnel. Seulement, la relation tripartite pose un problème lorsque le pouvoir de direction n'existe pas. En effet, la location de service est exclue en cas d'absence de dépendance, ce qui entraîne un retour vers le portage salarial contractuel, qui est, comme vu précédemment, risqué juridiquement.

Me GUIS releva ainsi l'existence d'une grande incertitude juridique et de nombreuses controverses autour du portage salarial en droit suisse, ainsi qu'une application difficile de ce modèle en pratique. En effet, l'artiste dans une situation de pure indépendance ne peut s'insérer ni dans le portage contractuel ni dans la location de service, l'indépendance étant pourtant le statut le plus démuné face à la protection sociale.

Ainsi, d'autres solutions brièvement mentionnées dans l'étude sont à considérer, comme la formation et la sensibilisation des artistes et des autorités, une éventuelle modification de la LSE pour pallier les conséquences entraînées par le non-établissement d'un rapport de subordination en pratique, une flexibilisation de l'indépendance ou encore l'utilisation éventuelle du chèque emploi dans le domaine de la culture.

Me GUIS conclut que malgré son apparente attractivité, la solution du portage salarial implique des risques juridiques importants. Pour

ces raisons, elle insista sur la nécessité d'envisager d'autres pistes de solutions, à mettre en œuvre cumulativement.

b. Les enjeux en droit des assurances sociales

La Prof. Anne-Sylvie DUPONT (spécialiste en droit des assurances sociales, Université de Genève et Neuchâtel) prit la parole pour présenter les enjeux relatifs au statut et à la rémunération des professions artistiques en droit des assurances sociales. Elle débuta par une brève introduction du système de protection sociale suisse, dont le passage par l'assurance sociale en vertu de la constitution est une obligation. Ce système, marqué par les distinctions dichotomiques à l'origine du système de l'AVS, à savoir sur l'existence ou non d'une activité lucrative et la distinction salariat/indépendance, fonctionne selon une approche dite « par le risque ». Cette approche implique que les régimes d'assurances sociales qui interviennent et les degrés de protection varient selon les raisons qui expliquent le manque d'argent d'une personne, soit la maladie, l'invalidité, le chômage etc.

Il découle donc de ce système de protection sociale une protection en fonction du statut. Les personnes sans activité lucrative sont les moins bien protégées, notamment parce qu'elles n'ont pas accès à l'assurance accident et à la prévoyance professionnelle, le montant de leurs rentes de vieillesse sera en principe plutôt bas et leur couverture par l'assurance chômage est très limitée.

La protection des personnes avec activité lucrative varie selon si elles sont indépendantes ou salariées. Lorsqu'une personne est indépendante, elle dispose d'un accès facultatif à la prévoyance professionnelle et à l'assurance accident. Comme les personnes sans activité lucrative, les conditions d'accès à l'assurance chômage sont très restrictives, ce qui entraîne une couverture par l'assurance chômage très limitée. De plus, les personnes indépendantes ne bénéficient pas du paiement de cotisations paritaires de la part de l'employeur et se voient ainsi en charge du paiement de la totalité de leurs cotisations sociales.

Lorsqu'une personne dispose du statut de salariée, celui-ci est censé, en principe, lui donner accès à

l'assurance accident obligatoire, dans le cas où elle travaille au moins 8h par semaine pour le même employeur. Toutefois, si la personne salariée possède un salaire trop bas, elle ne pourra pas accéder à la prévoyance professionnelle dont le seuil d'entrée s'élève à 21'000.- CHF (Cf. Développements de Me GIJS, p. 3). Cela peut également être le cas lorsqu'une personne gagne suffisamment pour atteindre le seuil mais qu'il s'agit d'un cumul de petits salaires. Il ressort de la jurisprudence du Tribunal fédéral que les personnes sans activités lucratives ou indépendantes ont moins de chances d'obtenir une rente de l'assurance invalidité et donc de se voir reconnues invalides.

De plus, établir l'existence ou non d'une activité lucrative, avec l'exercice d'une activité salariée ou d'une activité indépendante peut, selon les cas, s'avérer complexe, notamment lorsqu'une personne travaille seulement pendant une partie de l'année. Pour ce qui relève de la distinction entre personne salariée ou indépendante, celle-ci peut être faite par l'assureur accident (p. ex. la SUVA) ou encore par la caisse de compensation AVS. La décision sera prise sur la base de l'activité réelle existant entre deux parties et non pas en fonction du rapport contractuel (Cf. Développements de la Prof. MORIN, p. 5 s.) notamment au regard du critère de subordination et de celui du risque économique supporté. La Prof. Dupont précisa que la qualification en droit du travail pouvait différer de celle en droit des assurances sociales (Cf. Développements de la Prof. MORIN, p. 5 s.). En pratique, la requalification à plutôt lieu concernant des personnes indépendantes dont le rapport de travail est requalifié en travail salarié, comme c'est le cas avec le travail de plateforme, en particulier dans le cadre des enjeux soulevés par la plateforme Uber.

Concernant plus spécifiquement le portage salarial, la Prof. DUPONT évoqua le positionnement de l'Office fédérale des assurances sociales à ce propos, qui qualifie selon son analyse le portage salarial comme un modèle « non autorisé » générateur d'emplois fictifs, susceptible d'entraîner une exclusion de la protection sociale les personnes employées fictivement. Or, au sens de la Prof. DUPONT, ce modèle n'est pas illégal, ni la loi ni la jurisprudence n'allant dans ce sens.

Ainsi, la Prof. DUPONT conclut en rappelant que les assurances sociales sont calquées sur des profils professionnels linéaires et standards, profils qui ne correspondent souvent pas aux profils des artistes et personnes actrices du milieu culturel. Elle rappelle toutefois qu'en vertu du système fédéral suisse et de la constitution, des réformes globales et radicales n'ont que très peu de chances de succès. Ainsi, la perspective d'un modèle scandinave de protection sociale n'est pas concevable en l'état en Suisse. Il convient alors de s'interroger de la manière suivante : est-ce que se sont les artistes qui doivent s'adapter au cadre ou bien est-ce le cadre qui doit s'adapter aux profils des artistes ?

c. Les enjeux en droit des contrats

Les enjeux liés au statut et à la rémunération des artistes et des acteurs culturels furent ensuite abordés par la Prof. MORIN (spécialiste en droits des contrats, Université de Lausanne). Les informations relatives à ce domaine juridique relevant du droit privé sont fondamentales et posent le cadre général, puisque les questionnements autour de la thématique du statut et de la rémunération artistique trouvent leur base dans les relations contractuelles.

Selon les juristes en droit des contrats, domaine organisé sous une logique marchande, l'artiste est considéré comme un acteur de l'économie de marché, plus précisément comme un prestataire de service. Dès lors, l'artiste possède le statut de créancier ou de débiteur. La protection qui découle du droit des contrats ne repose pas sur son statut d'artiste, mais sur la possible situation de vulnérabilité dans laquelle l'artiste se trouve contractuellement, à l'instar de celles révélées par le travail de plateforme. Dans ce contexte, l'enjeu principal pour les artistes est de choisir le bon contrat, celui qui leur assurera les meilleures conditions de travail.

Selon le Tribunal fédéral, deux principales formes de contrats sont envisageables : le contrat de travail ou le contrat d'entreprise. La différence fondamentale entre ces deux formes de contrats est l'existence ou non d'un rapport de subordination. Lorsque l'on se trouve en présence d'un contrat de travail, un rapport de subordination existe entre l'artiste et l'employeur. L'artiste doit mettre

à disposition sa force de travail, son salaire est en principe payé en considération du temps consacré à l'employeur voir éventuellement à la tâche en fonction de la prestation. Lorsque l'on se trouve en présence d'un contrat d'entreprise, l'artiste s'engage à exécuter une production artistique et ainsi à fournir un résultat. Selon la terminologie du droit des contrats, l'artiste travaille de manière indépendante, le maître de l'ouvrage attendant un résultat. Autrement dit, il n'existe pas de rapport de subordination dans le contrat d'entreprise entre le maître de l'ouvrage et l'artiste. L'artiste est rémunéré par ce que l'on appelle « un prix de l'ouvrage », payé une fois la prestation fournie. Le montant peut être fixé selon les coûts effectifs liés à la production de l'ouvrage ou bien fixé à forfait, à l'avance et de manière définitive, ce que l'on appelle plus couramment le « cachet ». Ce montant forfaitaire est fixé indépendamment du temps consacré à l'ouvrage. La conséquence principale de la distinction entre le contrat de travail et le contrat d'entreprise est donc la rémunération.

Selon la Prof. MORIN, malgré l'attractivité de l'absence de subordination et donc d'une certaine forme de flexibilité offerte par le contrat d'entreprise, la conclusion d'un contrat de travail reste toutefois conseillée, celui-ci prenant mieux en compte les faiblesses structurelles des professions artistiques. Il permet d'obtenir le paiement du salaire indépendamment du résultat, les risques liés au contrat restant toutefois à la charge de l'employeur. Il découle du contrat de travail une protection de la personnalité de l'artiste, de sa santé et de sa sécurité ainsi qu'une protection contre les licenciements. Le régime procédural est plus favorable en cas de litige et les règles en matière de contrat de travail sont dites impératives, c'est-à-dire que l'on ne peut pas y déroger. Celles-ci peuvent toujours être renforcées par une convention collective de travail (CCT) ou par la législation cantonale sur le salaire minimum. De plus, du point de vue de la responsabilité, le contrat de travail est également favorable à l'artiste, dont la responsabilité ne sera engagée qu'en cas de faute.

À l'inverse, les règles du contrat d'entreprise relèvent du droit dispositif et sont peu protectrices. À cela s'ajoute l'existence de clauses de renonciation aux cotisations AVS qui s'avèrent être

problématiques. En effet, lors de l'engagement d'un-e artiste, l'utilisation de contrats pré-rédigés (dits contrats d'adhésion) contenant une clause de renonciation est courante. Cela laisse l'artiste dans une position de faiblesse face à une marge de manœuvre inexistante : soit l'artiste signe le contrat d'adhésion, soit il/elle n'est pas engagé-e. La disposition légale qui permet de sanctionner ce type de clauses n'est pas, à regret, applicable puisque les artistes ne sont pas considérés-es comme des consommateurs ou consommatrices².

Pour déterminer l'existence d'un contrat de travail, et plus précisément l'existence d'un rapport de subordination, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties. Ainsi, l'intitulé du contrat ne joue aucun rôle dans la qualification, tout comme les déductions aux assurances sociales, selon ce que précise le Tribunal fédéral dans sa jurisprudence³. En effet, les notions de dépendance et d'indépendance en droit des assurances sociales sont plus larges que les notions de dépendance et d'indépendance en droit privé, respectivement en droit des contrats. Ainsi, en droit des assurances sociales, une personne se verra pratiquement toujours qualifiée de salariée en présence d'un contrat de travail, mais également en présence d'un contrat d'entreprise. Or, en droit privé, le contrat d'entreprise exclut le versement d'un salaire et ne sera dès lors pas considéré comme un contrat de travail. Les critères décisifs sont donc les circonstances concrètes de l'espèce : « [L']artiste doit concrètement se trouver dans la dépendance de l'autre partie, sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, ainsi que dans une certaine mesure économique »⁴.

Il ressort de la jurisprudence que lorsque l'artiste est intégré-e dans une production décidée par une structure organisatrice (chanteuse d'opéra, danseur de ballet, musicienne d'orchestre, artiste travaillant dans une comédie musicale etc.), on conclut à l'existence d'un contrat de travail. Au contraire, on conclut à l'existence d'un contrat d'entreprise lorsque l'artiste fournit une prestation complète dont la structure organisatrice ne peut influencer le contenu (p. ex. des artistes en tournée qui viennent vendre un spectacle complet).

Or, en pratique, la majorité des personnes exerçant des professions artistiques sont liées par des contrats d'entreprise, les structures organisatrices percevant souvent le contrat de travail comme très lourd, difficile à gérer administrativement et donc contraignant.

De cette réalité découle le développement empirique de relations contractuelles complexes. La Prof. MORIN conseilla de ne plus utiliser la formulation de « portage salarial » compte tenu de la connotation négative de celle-ci, notamment issue du rapport de l'OFAS, qui désigne le portage salarial comme l'hypothèse d'un mandat d'encaissement dissimulé par un pseudo-contrat de travail⁵.

Comme développé par Me GUS, les solutions utilisées dans les relations contractuelles complexes correspondent à des relations tripartites ou un intermédiaire s'intercale entre l'artiste et la structure organisatrice. Cela implique un contrat d'engagement autre qu'un contrat de travail entre l'intermédiaire et la structure organisatrice et un contrat de travail entre l'intermédiaire et l'artiste, dans lequel celui-ci s'engage à fournir sa prestation à une structure organisatrice, pour le compte de l'intermédiaire. Cette structure est très fréquemment utilisée, car elle est facile à mettre sur pied, mais elle soulève toutefois des problèmes juridiques, notamment dans les rapports entre la structure organisatrice et l'artiste, qui peut se trouver dans un rapport de subordination malgré l'absence de conclusion d'un contrat.

La seconde forme envisageable est la location de service (LES), par laquelle la protection de l'artiste se trouve renforcée : le contrat doit être passé par écrit, les relations entre les différentes parties intervenant dans la location de service sont clarifiées par la loi, le tripartisme assurant une plus grande sécurité juridique.

La Prof. MORIN souligna toutefois que ces systèmes présentent des limites importantes en droit des contrats. En effet, le risque principal est le report de la situation de faiblesse structurelle de l'artiste vers l'intermédiaire, qui n'obtiendra pas plus de la structure organisatrice que ce que l'artiste aurait reçu en traitant directement avec elle, l'intermédiaire ne possédant pas un plus

2 Cf. Art. 8 LCD.

3 TF, 4A_53/2021, consid. 5.1.3.2.

4 *Ibid*, consid. 5.1.3.1.

5 OFAS 2022.

grand pouvoir de négociation que l'artiste. Les conséquences pour les artistes sont notamment l'augmentation du risque d'insolvabilité si une CCT ou le droit cantonal oblige l'intermédiaire à verser un salaire minimum à l'artiste (ou si la structure organisatrice a consenti à un salaire selon un tarif). La LSE peut limiter ce risque par le versement de sûretés. Dans le cas où l'intermédiaire ne serait pas tenu à un salaire minimal par une CCT ou le droit cantonal, il existe un risque qu'il refuse de suivre un tarif et répercute la faible rémunération reçue de la structure organisatrice en concédant un salaire très bas à l'artiste. Le salaire de l'artiste pourrait aussi être impacté par les frais que l'intermédiaire doit couvrir, en fonction de ce qu'il aura reçu de la part de la structure organisatrice.

Afin d'amener les structures organisatrices à rémunérer correctement des artistes sur la base de contrats de travail, la Prof. Morin, proposa dans un premier temps une adaptation de la politique de subventionnement avec des exigences posées aux structures organisatrices. En effet, les pouvoirs publics peuvent exercer une influence en adaptant leur politique de subventionnement envers les structures organisatrices⁶ et les éventuels intermédiaires (couverture des frais de fonctionnement), avec un refus de subventionnement en cas de clauses de renonciations aux cotisations. Dans un second temps, elle proposa ce qu'elle appela de modestes solutions pragmatiques en droits souhaitable, à savoir l'abrogation de l'art. 34d al. 3 RAVS, qui prévoit que les artistes ayant conclu une clause de renonciation aux cotisations ne pourront exiger ultérieurement une perception de celles-ci, l'extension de l'art. 8 LCD aux contrats d'engagements d'artistes ainsi qu'un développement de la législation cantonale et fédérale sur les salaires minimaux.

d. Le statut d'artistes en Belgique : pistes de solution

Dans une perspective comparative, et pour faire suite aux développements propres au cadre juridique suisse, Frédéric YOUNG (Délégué général pour la Belgique, la Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques (SACD) et la Société Civile des Auteurs Multimédia (SCAM)) donna

un bref aperçu de l'évolution du statut et de la rémunération des artistes en Belgique. Il précisa employer le terme « artiste » afin de désigner les auteurs et autrices, artistes interprètes, techniciens et techniciennes et les professions d'accompagnement artistiques, sans toutefois que cette liste ne soit exhaustive.

La situation belge connaît également un déséquilibre entre le statut des artistes et les réalités du terrain, comprenant le travail invisibilisé, les situations d'intermittence de travail ou de revenus, la faiblesse des revenus, l'abus du régime des petites indemnités (dit RPI), l'absence de cotisations sociales, et même parfois l'absence d'employeurs et de conventions collectives.

Il existe pourtant un « statut d'artiste » en Belgique, baptisé ainsi en 2002, prévoyant une présomption de salariat pour l'activité artistique et l'obligation de demander une autorisation afin d'exercer une activité indépendante. Ce statut permet notamment d'obtenir, moyennant toute une série de critères, un chômage non-dégressif ainsi qu'un cumul limité des allocations de chômage avec les droits d'auteurs ou les droits voisins. Il permet également, par le visa 1bis, de transformer un cachet en jours éligibles pour accéder à la protection sociale. Cependant, ce statut d'artiste est à ce jour « finissant » en Belgique, c'est-à-dire qu'il n'est plus appliqué depuis septembre 2022. C'était un régime effectivement contesté, notamment car les conditions d'accès étaient peu réalistes et connaissaient des évaluations arbitraires (selon l'Office national belge de l'Emploi), il existait en pratique des problèmes de cumul avec les droits d'auteurs, le visa 1bis était exclusivement réservé aux auteurs et autrices et artistes interprètes, excluant ainsi les techniciens et techniciennes du milieu culturel et l'accès à ce statut était très limité, avec environ 8000 bénéficiaires indemnisés-es. Ce statut entraînait et maintenait donc une certaine insécurité et des inégalités.

En 2021, la crise sanitaire ayant bloqué les activités culturelles et associées, les interdictions de représentations publiques ont entraîné des mobilisations extrêmement fortes des artistes et de leurs fédérations, et ce malgré les aides publiques de chômage par les institutions publiques. Le Parlement fédéral belge a donc

6 Cf. message culture 2021-2024, FF 2020, 3037.

procédé à de grandes auditions, pour donner suite à un engagement pris en 2019 de modifier le « statut d'artiste ». De là est née la réforme Wita I, fruit d'un processus participatif centré sur les fédérations professionnelles d'artistes et des spécialistes à travers un site en ligne collaboratif, et dont la mise en œuvre se fera progressivement durant les prochaines années.

Le principe fondamental de la réforme est d'accorder une attestation unique pour l'accès à différents régimes, pouvant prendre plusieurs formes : une attestation de forme simple qui se veut basique, une attestation pour les débutant-es lors d'une première demande d'attestation et une attestation « plus » qui va ouvrir des possibilités supplémentaires notamment en matière d'allocation du travail des arts (en Belgique, on ne parle plus de l'allocation de chômage, car le chômage en matière de création artistique se révèle en pratique extrêmement faible).

Cette attestation est soumise à certains seuils financiers, toutefois le travail invisibilisé et la situation sociale des personnes, ayant un impact sur les revenus, seront pris en compte. Cette attestation devrait notamment permettre aux artistes d'accéder d'ici quelques années aux allocations de travail, à un régime permettant de mouliner les cachets en jours éligibles, à des pensions ou encore des réductions des montants de cotisations indépendant-es. Il ne s'agit pas d'une carte professionnelle, c'est-à-dire qu'elle ne s'obtient pas d'office mais sur demande. Elle sera décernée par une nouvelle commission du travail des arts, avec une nouvelle composition dans laquelle les représentants d'artistes et les syndicats posséderont une majorité, empêchant les administrations de posséder un rôle central, comme ce fut le cas précédemment. Cette nouvelle commission possédera de nouvelles missions, c'est-à-dire la délivrance des attestations selon des critères quantitatifs et qualitatifs, elle entendra les recours et établira un cadastre vivant des activités artistiques et techniques qui seront éligibles à l'octroi de ladite attestation.

Selon le Prof. YOUNG, il existe cependant un risque avec l'établissement de cette nouvelle commission. En effet, le régime de protection sociale des artistes se trouve dans le régime

de protection sociale général, financé par les cotisations de toutes les personnes salariées du pays. Ainsi, il s'agit de la création d'un régime spécifique dérogatoire au régime général. Or, lorsque l'on crée un régime dérogatoire, il existe une interdiction de discrimination, les traitements différenciés devant reposer sur des justifications objectives. Dès lors, il n'est pas possible d'obtenir des avantages supérieurs à tous les autres citoyens belges, d'autres corps de métiers se trouvant également dans une situation sociale pénalisante mais ne bénéficiant pas de régime dérogatoire.

Cette attestation permet tout de même de lever en partie la contradiction entre le travail invisibilisé et l'obtention des allocations. Ce nouveau régime est plus stable et la durée de validité de l'attestation est étendue. Il s'avère donc que la réforme Wita I est plus équitable ou moins discriminante, permettant une individualisation des droits sociaux, et plus structurante.

Cette réforme répond donc à un certain nombre de problématiques formulées par les artistes. Toutefois, le Prof. YOUNG souligna la nécessaire utilisation d'une pluralité de politiques pour favoriser un résultat probant sur le terrain. Cela comprend tant les politiques sociales et solidaires que les politiques artistiques au sein des politiques culturelles, les politiques de droits d'auteurs qui restent importantes dans la génération d'un revenu autonome, mais également les politiques d'emploi et de formation professionnelle.

e. Séance de questions/réponses

A l'issue de ces présentations, la Prof. DUPONT assura la modération d'un temps consacré aux questions. Elle interrogea dans un premier temps l'applicabilité de la location de service dans le domaine de la création artistique, considérant qu'il s'agit souvent d'une personne déterminée que l'on souhaite engager dans le milieu artistique, à l'inverse des sociétés de recrutement qui proposent souvent l'engagement de corps de métiers. A cela, la Prof. MORIN répondit que le souhait d'engagement d'une personne déterminée ne dénaturait en rien la location de service, celle-ci étant extrêmement large et n'ayant pour exigence particulière que l'existence d'un contrat cadre de travail entre la personne qui travaille et le bailleur de service. A

cela, Me GUIS précisa que la difficulté réside dans le fait que, dans le cadre de la location de service, la personne qui travaille doit s'insérer dans une autre entreprise avec un pouvoir de direction qui est donc délégué au client, ce qui pose problème dans l'activité artistique. En effet, généralement l'activité artistique est exercée de manière indépendante et l'artiste ne s'insère pas dans une structure, l'artiste délivre une prestation pour laquelle il/elle n'aura pas reçu d'instructions précises, ni travaillé dans des locaux lui étant assigné etc.

Une personne interrogea ensuite sur la possible création d'un statut prenant en compte la question de la retraite et celle de la rémunération afin d'inclure les personnes préférant l'indépendance au salariat. En réponse, la Prof. MORIN releva qu'au sujet du droit des contrats et du droit des assurances sociales, une confusion fréquente existait. En effet, il s'agit de deux régimes qui se superposent, se complètent, ont une influence l'un sur l'autre mais qui sont différents : dans le système de droit des contrats, le seul moyen d'engager un-e artiste est par un contrat, qui s'inscrit dans une logique marchande, l'artiste fournissant ses services contre une rémunération. C'est donc selon la manière dont l'artiste fournit ses services et selon le montant qu'il encaisse que cela va exercer une influence sur les assurances sociales. Ensuite, tel que le droit des contrats a été pensé, l'artiste qui passe un contrat d'entreprise devrait en théorie négocier un cachet, un prix suffisamment élevé pour couvrir tous ses frais. Or, en réalité, les artistes ne parviennent pas à négocier des salaires suffisamment élevés pour couvrir le travail invisible. Cette clarification est importante afin de comprendre la complexité du système et l'articulation entre le droit des contrats et le droit des assurances sociales et ainsi permettre de mieux faire passer les messages au niveau politique.

A cela, la Prof. DUPONT ajouta que sous l'angle de la protection sociale, l'idée de créer un système d'approche final de la sécurité sociale permettrait de toucher des prestations indépendamment des activités réalisées au cours de sa vie. Or actuellement, le système suisse n'est pas du tout envisagé comme tel, puisqu'il sur un système d'assurance sociale et un tel changement nécessiterait une modification constitutionnelle. Il s'agit donc d'un problème trouvant son origine

dans la conception même du système. De plus, selon elle, mettre en place un système d'état providence pour une catégorie de la population seulement, est illusoire et difficilement explicable. Ce sur quoi le Prof. YOUNG précisa qu'en Belgique, le régime spécifique accordé aux artistes l'a été en fonction de toute une série de critères objectifs et à la suite de ce que la pandémie a révélé comme étant une perte sociale lors de la fermeture des institutions culturelles.

Une personne interrogea sur la possibilité et les perspectives d'obtenir un cadre plus contraignant pour les structures organisatrices afin que celles-ci prennent leurs responsabilités. A cela, la Prof. MORIN répondit que selon elle, là se trouvait tout l'enjeu. Les salaires minimaux restent cantonaux et connaissent des blocages au niveau des chambres fédérales. La politique de subventionnement devrait être repensée et être beaucoup plus incitative. Au niveau juridique, la Prof. MORIN rappela les suggestions émises en conclusion de sa présentation, tout comme l'importance du travail syndical en la matière. La Prof. DUPONT ajouta qu'en matière de droit des assurances sociales, un moyen de contrôle efficace est le contrôle AVS afin de vérifier la manière dont les personnes ont été employées et rémunérées.

Une personne interrogea ensuite sur la possibilité d'envisager droit cantonal en matière d'assurance sociale si un canton admettait que le milieu de la culture ne répondait pas à un système marchand. La Prof. DUPONT répondit qu'en matière d'assurance chômage, selon le droit constitutionnel suisse, la Confédération est compétente pour légiférer, excluant en principe la compétence des cantons en la matière. Cependant, il existe une marge de manœuvre, puisque certaines situations ne sont pas réglées par la loi sur l'assurance chômage, telle que l'existence d'assurances pertes de gains dans les cantons de Genève et Vaud pour les personnes au chômage. Elle ajouta que le droit des subventions était également une piste intéressante à creuser, puisqu'il relève des législations cantonales et qu'il existe la possibilité au moment de l'octroi de subventions d'assortir celui-ci de conditions.

III. Le point de vue des acteurs culturels

La seconde partie de la journée, présidée par la Prof. Ariane MORIN, avait pour but de donner la parole aux personnes concernées, à savoir les artistes, au sujet de leurs statuts et rémunération. Cinq interventions se sont succédé afin de présenter les enjeux sociologiques et les initiatives en matière de protection sociale et de salariat du travail artistique ainsi que les solutions concrètes mises en place par les artistes. Cette partie se clôtura par une table ronde, permettant d'établir un moment d'échange entre plusieurs intervenant-es.

a. Les enjeux sociologiques du travail artistique

Pour introduire cette seconde partie, le Dr. Marc PERRENOUD (sociologue, Université de Lausanne (UNIL)) proposa de poser le cadre socio-historique de l'activité artistique, et plus particulièrement de l'emploi musical.

Il mit d'emblée en évidence les paradoxes du travail artistique, qui a évolué dans le contexte de la théorisation du travail, amenée par l'industrialisation, la qualification du travail ou encore l'émergence du syndicalisme. Il interrogea la nature et la valeur des activités artistiques. Pour cela, il évoqua l'idéologie romantique, qui considère que l'art en tant que travail ne contribue qu'à sa dévaluation, et l'idéologie marxiste, qui considère l'art comme un travail. Dans le domaine des arts vivants, la musique s'avère être une activité professionnelle qui peut être fluctuante, entre un métier de service subalterne (p. ex. la musique d'animation et de fonction, représentant une source de rémunération importante pour l'emploi musical) et une profession intellectuelle supérieure (p. ex. artistes, créations, composition etc.). Cette fluctuation place ainsi l'emploi musical dans la dichotomie déjà abordée précédemment, c'est-à-dire entre travail « aliéné » d'exécution et travail « non-aliéné » de création, entre salariat et indépendance.

Dans le premier tiers du 20ème siècle, à partir des années 1910 jusqu'aux années 1965, on observe un mouvement général qui correspond, en sociologie du travail, à l'avènement de la société salariale. Le salariat devint la norme dans le rapport à l'emploi, ce qui entraîne une régulation des marchés de

l'emploi et des rapports salariaux au travers de codes du travail. Du côté musical, on voit apparaître dès 1910 des syndicats de musiciens. Dans ceux-ci, la question des grands orchestres classiques est déjà bien régulée. Cependant, les activités plus laborieuses, comme les concerts donnés sur des terrasses de cafés, suscitent de nombreuses interrogations dans les bulletins syndicaux. Ces dernières se concentrent sur la possible définition de la valeur de la musique, par la création de potentiels tarifs minimaux, et le développement de positions collectives par le développement de codes de conduite.

La situation se complique dans les années 1930, en raison de l'expansion du marché du travail musical dans le domaine « populaire » avec les radios, les disques, le music-hall, entraînant l'accroissement des syndicats dans une industrie culturelle en développement. Après la seconde guerre mondiale, le poids idéologique du socialisme amène la mise en place d'une régulation par l'état (p. ex. le Stadttheater en Allemagne, l'intermittence en France) et/ou par des modes d'autorégulation à travers les syndicats (p. ex. la création de la « carte de musicien » aux USA). Toutefois, après 50 ans de mise en place de modalités de régulation du métier, le changement de paradigme aura lieu « de l'intérieur ».

En effet, à partir des années 1960, on observe ce que Marc PERRENOUD appelle une déprofessionnalisation « pop ». Issue du mouvement Youthquake, de la pop culture de masse et du développement de la « contre-culture », celle-ci marque une rupture fondamentale dans l'emploi musical : Ainsi s'opère un passage de l'artisanat musical à l'industrie du show business. Comme cela ressort notamment des discours de Miles DAVIS, il ne s'agit plus d'être professionnellement qualifié-e mais d'être une star ou rien. Cela amène les artistes à jouer dans l'objectif d'atteindre la gloire, même si cela doit impliquer de jouer gratuitement dans des bars en début de carrière, sans considération des droits sociaux et salaire minimaux. Cette déprofessionnalisation correspond également, à partir de la fin des années 1970, à ce que l'on qualifie souvent en sociologie du travail de « moment de romantisation de la précarité ». Celle-ci entraîne une réactivation du mythe de la bohème artistique rejoignant le cœur

du « nouvel esprit du capitalisme »⁷, appelant à la « passion » et à la « vocation » pour trouver des personnes prêtes à travailler pour rien.

Ainsi, depuis le début des années 2000, l'entrepreneuriat individuel semble être le seul horizon possible dans l'idéologie néo-libérale aujourd'hui hégémonique. Il existe évidemment dans ce système d'entrepreneuriat artistique des exemples spectaculaires de réussite, mais cela reste assez exceptionnel, loin des réalités faisant l'objet de la présente conférence. En partant de ce constat, il s'agit de se pencher sur les alternatives envisagées par les acteurs et actrices du milieu culturel pour réguler l'emploi par des structures tierces qui facturent la prestation et prennent en charge le salariat. Ce système permet alors une mutualisation de certaines ressources, notamment administratives. L'utilisation d'une structure alternative est arrivée il y a environ 20 ans en France et connaît aujourd'hui une effervescence en Suisse. Ces modèles alternatifs représentent aussi une forme de résistance au néo-libéralisme, car le droit du travail salarié, notamment artistique, est en train de se déliter au profit de modèles beaucoup plus flous, rapprochant encore plus l'emploi artistique de la précarité⁸.

b. Les initiatives en matière de protection sociale et la structure de salariat d'artistes

L'Association pour une structure de soutien aux musicien.nes (ASSMU), active en Suisse dans le canton de Vaud depuis octobre 2021, fut introduite par l'une de ses membres, Cléa PELLATON. Cette association Vaudoise, créée sur la base des recherches menées par la FGMC et Kling-et-Klung, est constituée de musiciens et musiciennes de profession, ainsi que de personnes hautement qualifiées en droit, en économie et en sociologie. L'objectif de cette association est, dans un premier temps, d'étudier l'opportunité et la faisabilité de la création d'une coopérative de locations de services pour le domaine culturel, pour dans un second temps, créer ladite structure. Le projet est ancré dans le milieu musical, tout en prenant en compte sa nécessaire ouverture afin de couvrir

d'autres domaines culturels. L'ASSMU ne se cantonne pas aux artistes mais à tous les corps de métiers qui gravitent autour et qui ont les mêmes types d'engagements. Le contexte de la création de l'ASSMU s'inscrit dans l'urgence que génère un contexte musical précaire, connaissant des engagements professionnels très peu formalisés, multiples et souvent courts, très diversifiés, avec des cahiers des charges parfois particulièrement flous. En découle une complexité administrative déjà largement évoquée ci-dessus. En effet, le travail musical existe, il est exercé par des personnes formées et/ou expérimentées, avec un savoir-faire, qui génèrent de l'argent. Cependant, Cléa PELLATON rappela qu'en raison du manque de ressources administratives, de connaissances et parfois de responsabilité des personnes qui engagent les artistes, le travail artistique est souvent informel, rendu accessoire, ubérisé et son organisation ainsi que les faibles revenus font largement passer les artistes entre les mailles du filet. L'objectif de l'ASSMU est donc de formaliser, de clarifier, de mieux définir et mieux organiser le travail artistique, pour celles et ceux qui le souhaitent et pour qui cette solution serait adaptée. En ce sens, Cléa PELLATON précisa que l'ASSMU préconise l'étude, la création et la mise en place de plusieurs solutions afin de pouvoir s'adapter et englober l'immense diversité du travail culturel, et ce dans un dialogue commun entre les cantons et associations qui s'investissent dans ce domaine.

Comme évoqué, le projet se découpe en deux étapes. La première étape est celle de la recherche, toujours en cours, organisée autour de quatre axes qui comprennent une enquête sociologique ciblant des musiciens et musiciennes du canton de Vaud, une étude juridique, une étude de terrain et une étude de faisabilité. Une fois les recherches abouties, la seconde étape consistera en la création de la structure.

Cléa PELLATON précisa que l'ASSMU s'est concentrée sur le salariat, car l'indépendance n'était pas adaptée à tous les profils de travail artistique et ne correspond pas toujours non plus à la réalité des personnes. Du point de vue sociologique, les résultats des recherches révèlent à ce jour une constante évidente de revenus extrêmement bas, de situations de poly-emplois, de grandes disparités entre les musiciens et musiciennes d'un point de

7 Luc Boltanski/Ève Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

8 Cf. Pierre-Michel Menger, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Métamorphoses du capitalisme, Seuil, 2002.

vue économique et de difficultés au paiement des cotisations sociales. Les risques et difficultés de ce projet sont, d'un point de vue juridique, la clarification de la différence entre l'activité salariée et l'activité indépendante, qui n'entrera pas dans la structure de la location de service. Sur le terrain, l'enjeu est de faire changer les visions et habitudes du travail musical et prendre en considération l'immense diversité des profils. L'ASSMU garde à l'esprit que la location de service n'est, en tant que telle, qu'une solution parmi d'autres. L'enquête sociologique a également révélé plusieurs craintes, en particulier quant à la possible restriction de la liberté artistique entraînée par la création d'une structure, mais également quant à l'avenir, en raison des crises et réalités sanitaires, sociales et économiques, ayant de forts impacts sur le milieu culturel. Toutefois, le souhait dans le canton de Vaud d'une plus grande régulation de l'emploi musical a été observé. L'étude de faisabilité à quant à elle été faite par Marco DE FREITAS (Cf. c) les solutions mises en place par les artistes, p. 16).

La présentation se poursuit avec l'intervention d'Etrit HASLER (Secrétaire général SuisseCulture Sociale). Cette association, qui existe depuis 1999, fut créée comme gestionnaire d'un fond social pour le soutien des personnes exerçant des professions liées au milieu culturel dans des situations d'urgence sociale et économique, lors de l'instauration de la LPP facultative pour les artistes. Depuis 2006, SuisseCulture Sociale réalisa trois études sur les revenus des artistes en Suisse, les seules à ce jour au niveau fédéral selon Etrit HASLER. L'association fut également chargée par le gouvernement fédéral du versement de l'aide d'urgence pendant la pandémie de Covid19.

À l'instar des autres personnes intervenants à l'occasion de cette conférence, Etrit HASLER rappela que les activités artistiques en général se trouvent en dehors de la classification dichotomique et binaire que l'on connaît, présentant plutôt les caractéristiques de formes de travail combinées (indépendance, intermittence, salariat en simultané et/ou en alternance), qui dès lors ne sont pas ou ne peuvent pas être couvertes de manière adéquate par le système de protection sociale existant. La plus grande partie des artistes ne possède pas de prévoyance vieillesse au-delà de l'AVS. Il existe effectivement des caisses de pensions facultatives

pour le 2ème pilier, mais même dans ce cas, une grande partie des personnes affiliées à une caisse LPP ne dispose pas d'un montant de rente suffisant pour ne pas dépendre des prestations complémentaires durant leur vieillesse. Selon l'étude de SuisseCulture Sociale datant de 2021, 70% des personnes indépendantes cotisent à l'AVS, contre 86% des personnes salariées et que 27% des personnes indépendantes assurent leurs revenus selon la LPP, contre 58% des personnes salariées⁹. Il ressort également de cette étude que 30% des personnes indépendantes et 23% des personnes salariées n'ont pas de prévoyance facultative/privée, sans pour autant disposer d'économies, et que la plupart n'ont peu ou pas de couverture en cas de perte de revenu, que ce soit pour des raisons économiques ou de santé¹⁰.

Etrit HASLER rappela la faiblesse des revenus artistiques : le revenu médian des personnes ayant une activité artistique entre 2006 et 2016 était de CHF 40'000.-. En 2021, 60% des acteurs et actrices du milieu culturel gagnent moins de 40'000.- CHF annuel, et ce en incluant tous leurs revenus, y compris les emplois conservés en parallèle ainsi que les prestations sociales.

Il constata que, comme la Prof. DUPONT l'avait énoncé plus tôt, les tentatives de changements globaux ne fonctionnaient pas, et ajouta qu'il en allait de même pour les changements à plus petite échelle. Ainsi, il présenta quelques ajustements sélectifs effectués en matière de chômage, comme l'introduction depuis 2011 d'une multiplication par deux de la période de cotisation pour les professions dans lesquelles les changements fréquents d'employeur ou les contrats de durée limités sont usuels, et ce pour les 60 premiers jours du contrat de durée indéterminée. Il présenta également certains ajustements sélectifs effectués dans le domaine de l'AVS, comme la suppression de l'exemption du travail culturel du revenu de l'activité lucrative soumise à l'AVS ou encore l'obligation de verser la cotisation AVS dès le 1er franc dans certains secteurs de la culture depuis 2010. Cependant, la suppression de l'obligation pour les employeurs

9 Cf. Rapport final sur la protection sociale des acteurs culturels, SuisseCulture Sociale, 2021 : https://www.suisse-culturesociale.ch/uploads/media/default/25/Absicherung_Kulturschaffende_Bericht_Schlussbericht_210624_fr_def.pdf.

10 Ibid.

de cotiser entraîne que certaines personnes salariées n'ont pas connaissance du fait qu'elles possèdent un droit à la cotisation, car lorsque le revenu provenant d'une activité indépendante exercée à titre accessoire n'excède pas 2'300.-CHF, la cotisation n'est perçue qu'à la demande de l'assuré.

Ces ajustements sélectifs n'ont pas permis d'amélioration des conditions de travail des emplois artistiques et les solutions présentées ne sont que le fruit de compromis. La réalité est qu'il existe une stagnation voire une détérioration de la situation, malgré des améliorations ponctuelles. L'idée d'un monde du travail qui fonctionne dans la dichotomie activité salariale/activité indépendante est bien trop simpliste et déconnectée des réalités. C'est d'ailleurs une problématique qui ne touche pas que le milieu artistique mais bien le monde du travail dans sa globalité.

En ce sens, SuisseCulture Sociale a émis plusieurs conclusions. La première est que lorsque des subventions publiques sont en jeu, les recommandations en matière d'honoraires doivent être respectées. La Confédération a montré l'exemple à travers le Message culture 2021-24, SuisseCulture Social appelle alors les cantons et les communes à suivre. La seconde conclusion est que la formation et l'information doivent être améliorés, notamment avec la participation des institutions de formation (notamment les hautes écoles artistiques). La dernière conclusion est que la possibilité de décomptes simplifiés, dont le « portage salarial » ou les « relations de travail complexes » sont à envisager, mais que des coûts administratifs supplémentaires ne peuvent être supportés sans amélioration de la situation des revenus.

c. Les solutions mises en place par les artistes

Marco DE FREITAS (musicien, Kling-et-Klung) vint ensuite présenter les solutions mises en place par les artistes à Genève. Du fait de son activité de musicien, il précisa que la plupart du temps, il est engagé par des personnes qui ne sont pas des organisateurs ou organisatrices de concerts. Souvent, il s'agit d'autres artistes, possédant un projet, une formation de jazz ou un groupe lui proposant de travailler conjointement. Partant de

cette réalité connue et expérimentée, Marco DE FREITAS souhaitait préciser une notion ressortant de l'étude de faisabilité genevoise, mentionné ci-dessus par Cléa PELLATON (Cf. b) les initiatives en matière de protection sociale et la structure de salariat d'artistes, p. 15). En effet, il attira l'attention sur le fait que lorsque l'on parle « d'organiseurs », il s'agit bien souvent de musées, d'hôpitaux cantonaux ou encore d'EMS. Ces entités disposent de moyens et de connaissances en matière de rémunération et d'accès à la protection sociale, cependant pour certaines d'entre elles, la pratique actuelle consiste en une sorte de tolérance des systèmes alternatifs ou en la soumission de formulaires de renonciation aux cotisations AVS et accident.

Il souhaitait mettre en évidence que la réalité de la pratique artistique, notamment dans les métiers de la musique, sont constituées d'industries structurées avec des rôles et une division sociale du travail extrêmement forte. Dans le domaine des musiques actuelles, toute cette industrie s'est effondrée avec le marché du disque, industrie qui est, en pratique, vouée à disparaître. Cela entraîne que les artistes, particulièrement dans les métiers de la musique, doivent cumuler les pratiques et donc faire « tous les métiers » pour palier à la disparition de l'industrie, conjoncture faisant à tort passer leurs activités pour de l'activité indépendante. De plus, la disparition de l'industrie de la musique entraîne un raccourcissement des contrats, précarisant toujours plus le travail artistique.

Dans une perspective de résolution de ces enjeux, l'un des projets de Kling-et-Klung est la création d'une structure dotée d'une licence de location de service (LSE) qui permettrait de suppléer aux lacunes organisationnelles des employeurs, de consolider les revenus dispersés afin qu'ils soient tous valablement comptabilisés par les assurances sociales, optimiser la couverture sociale pour les spécificités du travail artistique, en particulier pour ce qui concerne la prévoyance professionnelle et permettrait également de clarifier la situation fiscale des artistes à Genève. Marco DE FREITAS rappela que selon l'étude de faisabilité réalisée à Genève, il existe de nombreux avantages à fonctionner avec une location de service, comme notamment la possibilité de prévoir des CCT. Dans

une perspective optimiste, il mentionna le fait qu'il existe 4'000 sociétés fiduciaires possédant ce statut en Suisse, ce qui laisse envisager la possibilité de faire appel à des prestataires efficaces pour la gestion administrative d'une structure LSE dans les activités artistiques.

Intervint ensuite Kaspar VON GRÜNIGEN (musicien et membre fondateur de IG Musik Basel). Située dans le canton de Bâle-Ville, IG Musik Basel est une association composée de musiciens et musiciennes et d'un comité de citoyens et citoyennes. En 2019, l'association a réalisé une analyse sur la répartition des subventions révélant que 90% des subventions accordées au domaine de la musique étaient attribuées à la musique classique. Ce constat n'était pas limité au canton de Bâle-Ville, une analyse comparative révélait que tel était le cas également dans les villes de Zurich, Berne ou Lausanne. Or, le premier grand constat fait par IG Musik Basel est que la répartition des subventions ne reflète pas les besoins de la population. En effet, la population ne souhaitant pas uniquement assister à des représentations ou concerts de musique classique, il est nécessaire d'avoir un système de subventionnement plus large et diversifié.

En ce sens, l'association adressa une lettre ouverte aux autorités publiques. Puis, dans une recherche de perspectives plus concrètes en matière de politique culturelle, IG Musik proposa une initiative cantonale pour une plus grande diversité musicale, en se référant à la loi sur la promotion de la culture, qui demande et exige une telle diversité. S'en sont suivies deux consultations publiques du texte de l'initiative pour récolter les opinions, tant au sein du milieu de la musique qu'au sein de la population. En 2022, le texte de l'initiative a été reformulé et publié, consistant en une proposition adressée au gouvernement d'élaborer une solution¹¹. L'initiative recommande qu'un tiers des financements publics soient dédiés au financement de la création musicale libre, c'est-à-dire aux personnes qui ne sont pas conventionnées et qui ne font pas partie d'une institution. L'initiative appelle également les cantons à surveiller les

structures de subventions et ainsi uniformiser les pratiques de subventionnement, afin de mettre un terme aux privilèges qui se sont installés à mesure du temps. Le texte de l'initiative demande également un soutien financier pour les structures. En juin 2022, l'initiative a été soumise et le nombre de signatures a été récolté rapidement, signal fort d'un besoin de changement présent au sein de la population. L'initiative, déclarée admissible au niveau juridique, est désormais entre les mains du parlement. Les perspectives sont, selon Kaspar VON GRÜNIGEN, plutôt positives dans le contexte des politiques sociales et culturelles du canton de Bâle-Ville.

Il en vint à établir le lien entre le projet d'initiative de IG Musik Basel et la conférence du jour : une rémunération adéquate qui peut garantir l'existence de musiciens et musiciennes est possible uniquement avec l'existence de subventions. Ainsi, la question de l'origine des subventionnements est donc légitime. A ce propos, IG musik Basel possède un positionnement très clair, c'est-à-dire qu'au sens de l'association, les subventionnements publics doivent rendre compte de la diversité de la population. Faut-il alors plus de moyen ou la répartition plus équitable des moyens existants est-elle suffisante ? Il relève de la responsabilité du milieu politique de répondre à ces questions, et du devoir d'agir de l'état de trouver des solutions. Les ressources ne sont certes pas illimitées, mais leur répartition pourrait se faire de manière plus diversifiée, plus démocratique et donc plus équitable.

d. Table ronde avec les intervenant-es

Personnes présentes : Etrit HASLER, Secrétaire général Suisseculture Sociale ; Roman STEINER, Secrétaire général Union des Théâtres Suisses (UTS) ; Manu HAGMANN, musicien, Trésorier Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC) ; Christian JELK, Vice-Président Visarte ; Prof. Anne-Sylvie DUPONT, UNIGE et UNINE.

En tant que modératrice, la Prof. MORIN interrogea les intervenant-es sur leurs perspectives respectives quant aux solutions envisageables face au revenu extrêmement faible des artistes.

11 Initiative für mehr Musikvielfalt, Bâle, mars 2022 : <https://musikvielfalt.ch/wp-content/uploads/2022/03/Musikvielfalt.pdf>.

En réponse, Roman STEINER rappela qu'il existe, avant toute chose, un devoir de prise de conscience des institutions, mais également de la population en général sur la valeur de la culture et des pratiques artistiques. UTS possède une CCT, que Roman Steiner considère utile en tant qu'elle a permis aux artistes du monde du théâtre d'obtenir de meilleures rémunérations ces dernières années. Il releva toutefois que, malgré une volonté des institutions d'accorder de meilleures rémunérations, de fortes pressions existent en raison du manque de subventions, leur laissant une marge de manœuvre restreinte.

Manu HAGMANN poursuit en mettant l'accent sur le besoin de coordination et de coopération de l'ensemble de la chaîne liant les subventionnements et les artistes, afin de faire levier pour obtenir des financements plus importants. En effet, tant que les musiciens et musiciennes ne disposent pas d'aide pour exiger de meilleures conditions de travail, ces personnes se trouvent souvent contraintes d'accepter les conditions actuelles d'emploi et de rémunération. Il invita à la réalisation de budgets, comprenant notamment les coûts de travail et les frais administratifs liés à la production et à communiquer ceux-ci à travers des « guides de bonnes pratiques ».

Christian JELK rebondit à son tour sur le fait que les artistes visuels, comme beaucoup de professions artistiques, restent soutenus à la production, ce qui implique une situation précaire pour les périodes hors de ladite production, mais s'inscrivant dans un processus de création. Il rappela qu'un grand nombre d'artistes visuels était exposé à titre gratuit.

Etrit HASLER en appela à l'élaboration d'un plan de sens commun, en partageant son expérience personnelle dans le milieu du slam, milieu qu'il reconnaît comme assez privilégié puisqu'il concentre le pourcentage le plus haut des artistes qui parviennent à vivre de leur pratique artistique. En ce sens, il aborda le tabou existant en Suisse lié à l'argent, encore plus présent dans les milieux artistiques. Or selon lui, il faut parler d'argent, de rémunération et de subvention pour lutter contre les rapports de force.

La Prof. MORIN mentionna ensuite le positionnement des associations, et leur volonté de mettre en place des chartes ou tarifs indicatifs. Elle rappela l'absence de valeur juridique de tels outils, mais questionna sur leur influence en pratique.

En réponse, Christian JELK évoqua le guide des honoraires de Visarte, qui invite les artistes à imposer les honoraires prévus auprès des institutions ou associations qui les engagent, leur permettant ainsi de s'orienter. Ce guide représente également un appui, car l'utilisation d'outils collectifs pour briser le tabou lié à l'argent et ainsi obtenir des améliorations de leurs conditions de travail est selon lui essentielle.

Manu HAGMANN releva toutefois un désaccord terminologique et invita à utiliser les termes « tarif » ou « rémunération » : selon lui, le terme « honoraires » maintient l'idée de l'indépendance des professions artistiques, terme étant étroitement lié au contrat d'entreprise ou de mandat. Il rejoint les avis exprimés sur l'utilité des recommandations tarifaires.

Roman STEINER releva toutefois l'insuffisance de ces recommandations tarifaires. En effet, la précarité des professions artistiques persiste. En ce sens, Etrit Hasler conclut la table ronde en affirmant que le manque de moyens financiers dans le milieu culturel et artistique était une évidence, introduisant les présentations qui suivirent sur les initiatives institutionnelles.

IV. Initiatives institutionnelles

a. Présentation générale : l'écosystème des acteurs et actrices de la création – quelques pistes pour les futurs modèles

Selon le Prof. Christoph WECKERLE (Haute École d'art de Zurich (ZHdK)), les hautes écoles à l'instar de la ZHdK jouent un rôle important dans la thématique du jour. Le Centre Zurichois sur l'économie créative (ZCCE) est un centre qui s'intéresse aux questionnements liés aux industries créatives, à l'échelle nationale et internationale, en tant que phénomène mondial. En ce sens, le ZCCE interroge la création de valeur politique, culturelle et sociale de l'économie créative. Le contenu et le contexte sont indissociables et s'influencent

en permanence, amenant de nouveaux modèles entrepreneuriaux et appelant à l'élaboration de nouveaux cadres juridiques. Le Prof. WECKERLE fit un tour d'horizon international et releva le paradoxe de la « flexibilité », perçue comme souhaitable, mais entraînant très souvent une « vulnérabilité » certaine. Il mentionna les discussions autour de la notion de « good work » qu'il considère comme une bonne approche : cette notion implique un salaire adéquat, une prévoyance professionnelle et sociale, une certaine qualité de l'emploi et de la formation ainsi qu'une réconciliation de la vie personnelle et privée avec la vie professionnelle. Or le constat est partout le même : les emplois temporaires ou à temps partiels, la gig economy, l'indépendance, les contrats « zéro heures » ou encore le cumul d'emplois représentent la réalité d'un grand nombre de personnes dans le monde. Ainsi, dans ce contexte, il interrogea la possibilité de percevoir une rémunération pour sa pratique artistique.

Il poursuivit par la présentation de plusieurs graphiques issus d'une étude réalisées par le ZCCE sur l'emploi dans l'économie créative en Suisse. Ces graphiques révèlent que la majorité des personnes formées dans des domaines artistiques ne travaillent pas dans le secteur culturel au sens strict, ainsi que la diversité des emplois occupés, les effets de la pandémie sur les pratiques artistiques analogues et un important manque de main d'œuvre durant celle-ci. Ces graphiques observent également la répartition entre les emplois à temps plein et à temps partiel, entre l'indépendance et le salariat, qui diffère peu entre le marché du travail dans sa globalité et l'industrie créative. Tous ces éléments révèlent un flagrant manque d'informations sur l'industrie créative, amenant le Prof. Weckerle et les hautes écoles à se demander ce que signifie la notion de « good work » dans la réalité du travail artistique et les perspectives qui s'offrent aux étudiants et étudiantes. Pour cela, la ZHdK utilise les technologies de travail (worktech) en collaboration avec une entreprise qui analyse le marché du travail grâce à une intelligence artificielle, ce qui permet d'avoir une vue en temps réel sur les postes vacants et les compétences nécessaires pour certains types de postes. Le prof. WECKERLE rappela la nécessité de prendre cette thématique au sérieux, car le contenu et le contexte continueront de s'influencer à l'avenir, le but étant

d'enrayer cette précarisation grandissante. Pour ce faire, le prof. Weckerle estime qu'il faut aller au-delà des approches discutées jusqu'à présent lors de la conférence.

b. Mesures d'amélioration de la protection sociale et de la rémunération des artistes

Après avoir remercié les intervenant-es et personnes ayant mises sur pied la conférence, Michael KINZER (Co-président de la Conférence des Villes en matière culturelle (CVC)) se livra à un tour d'horizon du contexte et des enjeux liés aux statuts et à la rémunération des artistes et acteurs culturels, thématique fondamentale se trouvant au cœur des politiques culturelles, particulièrement depuis la pandémie.

Il mentionna le Dialogue Culturel National, instrument de coordination des politiques culturelles entre Confédération, cantons et communes, dont un premier groupe de travail avait traité de la protection sociale des actrices et acteurs du milieu culturel à la suite de recommandations d'actions élaborées en 2016. Depuis 2021, un second groupe de travail traite de la rémunération appropriée des acteurs et actrices du milieu culturel. En effet, la prévoyance sociale n'a de sens que si elle est couplée avec une rémunération appropriée. Ce dialogue permet d'aborder la problématique dans son ensemble et d'y réfléchir de façon collégiale et conjointe. L'objectif en tant que collectivité publique et partenaire engagée est de contribuer à de meilleures conditions de production culturelle. Cela comprend une meilleure rémunération et l'accès à une meilleure protection sociale des personnes travaillant dans le milieu culturel mais aussi une production artistique plus durable et éthique, en respect du droit du travail et de l'égalité des chances, dont les normes de rémunération, le respect de celles-ci ainsi que les durées d'engagement sont les pierres angulaires.

Les parcours et les réalités des emplois artistiques et culturels étant divers et nuancés, les institutions et le CVC se concentrent sur trois axes afin de compléter les mesures existantes. Le premier axe est l'utilisation de conventions de subventionnement par les institutions culturelles. La liberté artistique doit être pleinement garantie aux institutions

culturelles, pour autant que la mission qui leur est déléguée soit encadrée et formalisée pour stimuler et garantir de meilleures conditions de travail. Ainsi, une convention peut conditionner une subvention à des éléments comme le respect des normes salariales, de normes de rémunération minimale, ou encore au respect de durées d'engagement minimales. Le second axe est d'établir des conventions de subventionnement pluriannuelles directement avec des compagnies ou des artistes : les subventions octroyées pouvant là aussi être conditionnées au respect de normes en lien avec des salaires minimaux et des durées d'engagement minimales. Le troisième axe concerne les conditions d'éligibilité qu'une compagnie artistique doit remplir pour solliciter un soutien ponctuel. Cet aspect diverge fortement en fonction des domaines artistiques. Néanmoins, le respect de normes salariales, d'un nombre minimum de représentations ou encore la mention même d'une rétribution pour les artistes devraient être des conditions généralisées et uniformisées.

Or, la pandémie a révélé la fragilité du secteur et les réalités plurielles, entraînant des soutiens qui ont interrogé et interrogent encore la délimitation du métier d'artiste. De plus, les budgets des collectivités publiques pour la culture restent souvent constants quand ils ne doivent pas être revus à la baisse. Ainsi, avec des budgets qui restent constants, subventionner mieux signifierait subventionner moins de projets, mais avec un montant de subventions plus important. L'amélioration des conditions de travail de certaines personnes passerait donc par une détérioration de la situation des autres, cette perspective suscitant de nombreux désaccords. Avant de conclure, Michael KINZER rappela la nécessité d'un débat collectif et solidaire, fédérant les associations professionnelles, les syndicats, les artistes, les institutions culturelles et les collectivités subventionnantes, ces dernières devant assumer leurs choix de politique culturelle.

Pour faire suite à l'intervention du CVC, le Dr. Philippe BISCHOF (Directeur de Pro Helvetia) rappela la question au centre de la conférence du jour, à savoir comment rémunérer et protéger de manière sociale le travail artistique.

En se concentrant sur l'aspect rémunération, il expliqua que le salaire n'est pas le seul moyen

d'apprécier le travail artistique. Selon lui, l'égalité de traitement et de salaire tout comme les conditions de travail équitables sont aussi importantes, et ce même si elles ne se traduisent pas directement en salaire. Il dit nécessaire d'encourager les activités artistiques en cours tout en abordant l'émergence de nouveaux domaines et profils de travail et de nouveaux enjeux liés à la technologie. Selon lui, le milieu artistique et culturel n'est pas dans la mesure d'obtenir plus de moyens, ne laissant comme perspectives que l'élaboration de solutions réalisables.

C'est en ce sens que la Confédération et Pro Helvetia, en charge de la promotion de la culture, élaborent le message culture 2025-2028, dans lequel s'inscrit un engagement à une amélioration de la rémunération avec les moyens existants. Grâce au dialogue national de la culture, il s'agit maintenant pour Pro Helvetia d'établir des recommandations qui puissent être portées dans toute la Suisse, avec notamment l'exigence de tarifs réalistes, clairs et contraignants pour tous les domaines portés par les associations, les fédérations et les institutions culturelles. Une fois les recommandations établies, il s'agira de les diffuser et de les rendre accessibles. Pour ce faire, un projet de centralisation des informations est nécessaire, tout comme le développement de compétences et l'utilisation d'une terminologie commune afin de favoriser la compréhension commune du milieu culturel.

Dans le cadre de processus d'échanges avec les associations et les cantons, Pro Helvetia souhaite également proposer une rémunération du travail fait en amont de la production finale, comprenant le temps de préparation ou l'entraînement (coaching). Pro Helvetia travaille également sur la situation à l'internationale et s'interroge sur la possibilité de soutenir des artistes suisses à l'étranger, notamment lors d'événements organisés à l'étranger. Avant de conclure, Philippe BISCHOF rappela la nécessité d'un dialogue entre les institutions, associations et artistes tel qu'il avait lieu à l'occasion de cette conférence.

c. Table ronde sur la mise en œuvre des mesures : représentant-es d'une Ville, Canton, Confédération

Personnes présentes : Michael KINZER, Co-président CVC ; Madeleine HERZOG, Cheffe du Service de la culture du canton de Zurich ; Etrit HASLER, Secrétaire général Suisseculture Sociale ; Prof. Christoph WECKERLE, ZHdK ; Béatrice GRAF, musicienne, Présidente Fédération Genevoise des Musiques de Créations (FGMC) ; Jérôme BENOIT, Directeur adjoint Pro Helvetia et Président groupe de travail DCN « Rémunération des artistes » ; Prof. Anne-Sylvie DUPONT, UNIGE et UNINE.

Pour cette dernière table ronde de la journée, la Prof. Dupont invita les personnes ne s'étant pas encore exprimées sur le sujet pendant la conférence à prendre la parole.

Béatrice GRAF releva alors avoir conscience que les perspectives d'augmentation du budget octroyé au milieu de la culture semblaient quasiment inexistantes, selon les précisions faites lors des présentations institutionnelles. Or, elle mentionna l'inégale répartition des subventions, en particulier en musique, 85 à 90% des subventions sont attribuées au milieu institutionnel¹².

En ce sens, l'observatoire de « La Culture Lutte » a révélé que seule une très faible part du financement de la culture était octroyée au cœur créatif. La pandémie a permis de rendre visible l'extrême précarité de certains corps de métiers du milieu artistique et notamment celle que connaît le cœur créatif¹³, en particulier les métiers de la musique et des arts plastiques. Elle releva également le nombre important des personnes en formation dans les hautes écoles d'art et le fait que les perspectives professionnelles à disposition sont en réalité, très restreintes.

En ce sens, elle rappela qu'une des demandes de la FGMC était notamment un octroi plus conséquent de fonds ponctuels d'aide à la création pour

toute personne et structure de production, d'une égalité dans l'attribution des subventions et une redistribution équitable des fonds publics.

Jérôme BENOIT affirma cependant la nécessité de continuer à mener le combat sur la demande d'augmentation des fonds, invitation à continuer à se battre pour obtenir plus d'argent, que ce soit au niveau de la production, de la préparation ou de la recherche. Il signifia que le Message culture 2025-2028 était encore en pleine rédaction, et qu'il se veut renforcer le statut des artistes et leur rémunération.

A cela, Madeleine HERZOG répondit par un rappel du besoin d'approches transversales pour résoudre les problématiques. Selon elle, il est important que les institutions publiques prennent conscience du rôle qu'elles jouent, elle dit toutefois qu'une augmentation des fonds paraît irréaliste et que cela implique de distribuer différemment ceux-ci. Ce qui entraîne en pratique la possible confrontation au fait qu'alternativement, certaines professions artistiques soient soutenues et d'autres pas.

Christoph WECKERLE confirma le positionnement de Béatrice GRAF concernant le nombre trop important de personnes en formation et mentionna l'existence d'un *numerus clausus* au sein de la ZHdK. Il met toutefois l'accent sur le fait que les compétences et les capacités des personnes diplômées de la ZHdK sont très pertinentes en dehors du secteur culturel et contribuent favorablement à la résolution d'enjeux de société.

À la suite de ces prises de paroles, la Prof. Anne-Sylvie DUPONT interrogea sur l'existence d'un *röstigraben* en matière de statut et de rémunération du travail artistique.

Madeleine HERZOG répondit que selon le Dialogue Culturel National, les discussions étaient similaires sur l'ensemble du territoire.

Michael KINZER releva quant à lui l'existence d'un fossé entre la réalité de collectivités publiques de taille importante et celle par exemple de petites communes ou de petites villes, en lien avec les ressources nécessaires pour thématiser ces questions. Il souligna également une réalité double. Ainsi, à Lausanne, certains secteurs comme

12 <https://musikvielfalt.ch/> ; <https://www.rsi.ch/news/svizzera/Sovvenzioni-scontro-musica-classica-e-moder-na-15435637.html>.

13 Rapport de l'observatoire du désenchevêtrement, https://laculturelutte.ch/wp-content/uploads/2021/06/LCL-rapport_observatoire_site.pdf.

les arts de la scène voient toutes les demandes de soutien pour les créations faire l'objet de recommandations ou d'obligations de juste rémunération et prévoyance au dépôt du dossier, puis d'un contrôle des comptes et cotisations lors du bilan final de ces rendus de projets. A l'opposé, des formats de soutien avec de petits montants ne requièrent quasiment aucune obligation lors du dépôt de dossier, afin que des artistes en émergence puissent entrer dans la pratique du milieu culturel.

Jérôme BENOIT compléta en évoquant le fait que l'ensemble des collectivités publiques actuelles semble avoir la volonté d'aller vers des recommandations à caractère plus contraignant que ce que le système actuel connaît. Christophe WECKERLE interrogea sur la possible création d'une coopération par la segmentation du secteur, et exprima à nouveau l'intérêt d'expérimenter des modèles collaboratifs et d'utiliser le fédéralisme pour faire bouger le système helvétique dans son intégralité.

La Prof. Anne-Sylvie DUPONT rappela l'existence du partage de compétence entre la Confédération et les cantons, propre au fonctionnement fédéral, système que Jérôme BENOIT reconnaît comme ralentissant parfois les changements. Il invita également aux partenariats entre financements publics et privés. Cependant, la Prof. Anne-Sylvie DUPONT rappela à ce propos qu'il est beaucoup plus difficile de contrôler ou d'imposer des conditions aux privés qu'aux collectivités publiques.

Une personne du public rappela que les institutions culturelles comme les musées sont plus onéreuses que les artistes, rejoignant l'idée d'une nécessaire redistribution des subventions de manière équitable. En ce sens, une personne représentant le Service de la Culture de Bâle-Ville, présente dans le public, dit que cela est contre-productif de faire une distinction entre la culture libre et les institutions et qu'une coopération de l'ensemble du milieu culturel est nécessaire.

V. Bilan et perspectives

La Prof. Anne-Sylvie DUPONT clôtura la conférence en rappelant la richesse de la journée et des thématiques abordées, notamment en tant que personne extérieure au milieu de la culture. Elle releva la volonté unanime et claire d'obtenir de meilleures conditions de travail pour les personnes travaillant dans le milieu culturel, tant pour des aspects de rémunération que des aspects de protection sociale. Selon elle, c'est une tendance contraire à ce que l'on voit avec l'économie de plateforme. Elle questionna toutefois l'existence d'un potentiel biais. En effet, les personnes présentes sont vraisemblablement celles qui souhaitent que la situation change, alors que d'autres personnes ne souhaitent sûrement pas de changements. Par cela, elle entendait mettre en lumière de potentiels désaccords et élargir les discussions afin de représenter le monde culturel dans toute sa diversité. Elle présenta une dernière fois les différentes pistes envisagées pour améliorer la rémunération et la protection sociale des artistes, avec comme point de départ la piste assez restreinte du portage salarial, ayant amenée d'autres pistes qu'il s'agit peut-être alors désormais d'envisager.

La Prof. Anne-Sylvie DUPONT rappela toutefois que tout ne sera pas possible : il est difficile d'obtenir plus de sécurité, un meilleur salaire et plus de protection sociale tout en n'ayant pas d'horaires de travail, pas de contraintes ni de directives à respecter. L'opposition entre sécurité et flexibilité a été mise en avant et il s'agit de la garder en tête. Il faut expliquer aux jeunes personnes qui sont formées dans les écoles la réalité du monde du travail dans lequel elles évoluent, et pourquoi pas envisager la mise en place de cours de négociation de contrats dans les cursus de formation artistique. En effet, la revalorisation du travail artistique au sens large est absolument nécessaire, avec une revalorisation des ressources et donc une meilleure rémunération mais aussi une diminution des coûts, notamment par la mutualisation des frais d'infrastructure ou administratifs.

Elle interrogea ensuite la possibilité de parler du monde de la culture comme d'une unité, d'une entité au sein de laquelle il n'existerait pas de divergences. Car il existe d'importantes différences de parcours, de carrières, d'ambitions et de préoccupations. De fortes attentes existent vis-à-vis des pouvoirs publics et d'importantes critiques sont émises quant à la manière dont les ressources sont réparties. La répartition des budgets de l'État relève de choix politiques et est donc un sujet de discussions légitime.

La Prof. DUPONT mentionna également des questions de société et arguments qui émergeront face aux demandes de financements plus importants du milieu culturel, notamment quant aux raisons qui pousseraient l'État à octroyer plus d'argent au milieu culturel, plutôt qu'au milieu sportif ou au système de santé. Elle releva encore les disparités et incohérences entre le nombre de formations artistiques et l'intégration dans la réalité de l'emploi, tant en termes d'opportunité que de rémunération. Les discussions de la journée sont le reflet d'un processus qui risque d'être long, d'où l'importance de maintenir un dialogue entre les différentes régions linguistiques, autorités, partenaires et les différents secteurs du monde culturel. Plusieurs changements s'annoncent prochainement, notamment par la révision de la prévoyance professionnelle, le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle devrait être abaissé et cela aura peut-être un impact pour les professions artistiques, tout comme la poursuite des discussions autour de la plateforme Uber continue, qui permettront peut-être de faire certaines analogies.

La Prof. DUPONT conclut en remerciant toutes les personnes ayant pris part à cette journée de conférence, en son nom et celui des Profs. BENHAMOU et MORIN.