Etude de faisabilité pour une structure de salariat dans le domaine de la musique à Genève

ANNEXES

Auteur.e.s et comité de pilotage : Julie Campiche, Marco de Freitas, Leïla Kramis, Viva Sanchez et Karin Strescher.
Associations responsables : AMR, Archipel, Cheptel Records, Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC), Kling-et-Klung.

Étude réalisée avec le soutien de la Ville de Genève et de l'Etat de Genève.
Genève, juillet 2022

Table des matières

A - **Avis de droit** - Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels par le Professeur Yaniv Benhamou et Me Emmy Gijs p. 3-66

B - **Commentaire** d'Action Intermittence sur la retraite des artistes p. 67-68

C - **Etude sociologique** - Rapport d'étude sur l'emploi des musicien.ne.s à Genève 2021-2022 par Hélène Widmann sous la direction de Marc Perrenoud p. 69-77

D - **Prévisionnel financier** - Explications des éléments du plan financier par Marco de Freitas et Maurizio Donati p. 78-90

archive ouverte UNIGE
http://archive-ouverte.unige.ch

Report

Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial

BENHAMOU, Yaniv

Abstract

Cette étude analyse le cadre légal applicable au statut et à la rémunération des artistes et propose des solutions et des recommandations concrètes. Elle est la première étude à aborder ce thème et les solutions de façon aussi complète et approfondie, y compris sous l'angle du portage salarial, qui prévoit la création d'une structure d'accompagnement pour les artistes, de l'indépendance et du chèque emploi. Il est précisé que l'étude est limitée au domaine artistique, mais que les questions discutées, dont le portage salarial, peuvent aussi concerner de nombreux autres secteurs (p.ex. travail domestique et travail de plateforme), dont les défis sont amplifiés à l'ère numérique.

Reference

BENHAMOU, Yaniv. *Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial*. 2022, 63 p.

Available at:
http://archive-ouverte.unige.ch/unige:158477

Disclaimer: layout of this document may differ from the published version.

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels

Sous la direction de

Prof. Yaniv Benhamou, **avocat**

Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels : Analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial

Sous la direction de

*** Prof. Yaniv Benhamou, avocat**

Avec la collaboration de

Me Emmy Gijs

Genève, le 31 janvier 2022 (version 4 mai 2022)

---

* **Yaniv Benhamou** est professeur associé en droit d'auteur et du numérique à la Faculté de droit de l'Université de Genève et avocat conseil en l'étude Aegis Partners Sàrl. En matière de culture et de droit d'auteur, il est notamment membre du comité des affaires juridique d'ICOM International et expert international pour les questions de droit d'auteur et musées auprès de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI). Il a également co-fondé lab-of-arts (association de défense de droit des artistes) et dirigé le projet de recherche "Digization of Art Collections" visant à favoriser l'activité des institutions culturelles en matière de numérisation. **Emmy Gijs** est avocate-stagiaire en l'étude Aegis Partners Sàrl, également titulaire d'un LL.M en droit commercial international à l'Université de Maastricht. Ils remercient vivement les personnes suivantes pour leurs précieux commentaires: Prof. Anne-Sylvie Dupont, M. Pierre-Alain Hug, Mme Virginie Keller, Prof. Ariane Morin, Me Zoé Seiler ainsi que Mme Louise Wang pour son aide à la finalisation du manuscrit. Cette étude a été dirigée par Prof. Yaniv Benhamou, sur mandat de collectif d'artistes et soutenue par la Ville de Genève et le Canton de Genève.

TABLE DES MATIÈRES

SYNTHESE (*EXECUTIVE SUMMARY*) 5

I. CONTEXTE ET OBJECTIFS 7

A. Contexte 7

1. Les statuts des artistes 7

2. La rémunération des artistes 9

3. La protection sociale des artistes 11

4. Les solutions dans la pratique 15

a) Le statut de salarié à travers l'approche associative 15

b) Le statut d'indépendant 16

c) Le chèque emploi 17

B. Objectifs 18

II. ANALYSE 19

A. Cadre légal et réglementaire 19

1. L'artiste salarié 19

a) Qualification du statut 19

b) Le salaire déterminant 24

c) La protection sociale 25

2. L'artiste indépendant 26

a) Qualification du statut 26

b) La rémunération déterminante 27

c) La protection sociale 28

3. L'artiste intermittent 30

a) Qualification du statut 30

b) La protection sociale 31

4. L'artiste cumulant les statuts 32

a) Qualification du statut 32

b) La protection sociale 32

5. L'artiste « sans statut » 33

B. Solution de salarié à travers le portage salarial 35

1. Le portage salarial sous forme contractuelle 36

a) Qualification de la relation tripartite 36

b) Obligations et responsabilité des parties 40
2. Le portage salarial sous forme de location de services LSE 41
a) Qualification de la relation tripartite 41
b) Obligations et responsabilité des parties 45
3. Risques de qualification d'indépendant par les assurances sociales 47
4. Forme et organisation : vers une « coopérative d'accompagnement » 49
a) Forme juridique 49
b) Membres responsables de la coopérative 50
c) Le travail sur appel 52
C. Autres solutions 53
1. Formation et sensibilisation 53
2. Modification de la LSE 54
3. Améliorer l'indépendance 54
4. Solution chèque emploi 54
III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES 55
BIBLIOGRAPHIE 56
LISTE DES ABRÉVIATIONS 61

SYNTHESE (*EXECUTIVE SUMMARY*)

[1] Les artistes et les acteurs culturels (ci-après : artistes)[1] n'ont souvent pas de statut légal clair ni de rémunération convenable, ce qui renforce la précarité de certains artistes. Cette situation, accentuée par la pandémie, a conduit les artistes et les autorités à mener une réflexion de fond sur les mesures à prendre afin de la combattre et d'améliorer les conditions de vie et de création. La **présente étude cartographie le cadre légal** applicable au statut et à la rémunération des artistes, avant de s'intéresser à différentes solutions.

[2] Parmi les solutions envisagées, nous considérons en premier lieu le **portage salarial**, qui permet d'accéder au statut de salarié (à travers l'approche associative ou une structure d'accompagnement dédiée) et d'avoir ainsi une couverture sociale. Le portage salarial peut prendre une **forme contractuelle** uniquement ou s'effectuer sous **forme de location de services** au sens de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), le premier étant plus simple administrativement mais sujet à d'importants risques juridiques, le deuxième renforçant la sécurité juridique à travers un contrôle des autorités et une responsabilité limitée de la structure d'accompagnement. Pour ces raisons, nous recommandons de privilégier le portage salarial LSE au portage salarial contractuel qui nous semble trop risqué.

[3] Indépendamment de la forme choisie, le portage salarial fait toutefois l'objet d'importantes incertitudes juridiques, puisqu'un juge ou les assurances sociales pourraient refuser la **qualification de salarié**, au motif qu'il n'y a pas de lien de subordination et/ou de salaire, ni de pouvoir de direction ou de dépendance économique et organisationnelle de l'artiste. Pour limiter ce risque (sans pouvoir l'exclure), les **recommandations suivantes** peuvent être faites, étant précisé que ces recommandations s'appliquent aussi à l'approche associative (*i.e.* associations de petite taille qui engagent leurs membres comme salariés) :

- veiller à ce que la réalité des relations contractuelles corresponde à un rapport de travail, non seulement en concluant un contrat de travail mais aussi en prévoyant différents mécanismes de subordination, en faisant en sorte, par exemple, que la structure prenne en charge certains frais de l'artiste (p. ex. assurance de l'artiste pour dommage causé), négocie les conditions de la prestation de l'artiste (p. ex. avec des contrats-modèles de représentation), voire fournisse d'autres soutiens (p. ex. formations, locaux de répétitions) ;

- en ce qui concerne le portage salarial LSE, nous recommandons de faire une demande d'autorisation au sens de la LSE pour l'ensemble des artistes affiliés à la coopérative (ou, à tout le moins, d'exiger une décision de constatation de non-assujettissement aux autorités compétentes) avant de procéder à toute activité de portage avec des artistes indépendants et établir un cahier des charges de mission entre l'artiste et le client.

---

[1] « Artiste » s'entend ici de façon large comme les artistes proprement dit ainsi que les personnes collaborant au processus artistique, *i.e.* toute personne exerçant une activité connexe indispensables au processus artistique (p.ex. personnel technique, organisateur d'événement, commissaire d'exposition). *Cf.* Message culture 2021-2024, p. 33. Par souci de lisibilité, il est fait usage du masculin générique. Les termes employés s'appliquent donc sans distinction de genres. Ce choix résulte de considérations purement rédactionnelles et n'implique aucun jugement de valeur.

[4] La structure de portage peut revêtir **différentes formes juridiques**, la coopérative étant une forme pertinente si le but est de garder une certaine flexibilité, à l'instar d'autres projets existants en matière de gestion collective pour un but commun. Au niveau géographique et/ou matériel, la coopérative pourrait être créée pour une certaine région géographique et discipline artistique ou, à l'inverse, servir les artistes au niveau fédéral et être transversale pour toutes les disciplines artistiques.

[5] Au-delà du portage salarial, l'analyse mentionne aussi **d'autres solutions**, étant précisé qu'une solution n'exclut pas l'autre et qu'elles pourraient toutes être mises en œuvre cumulativement. Il s'agit en particulier d'améliorer la sensibilisation et la **formation des artistes**, d'adapter le **statut d'indépendant**, ainsi que l'utilisation du **chèque emploi** dans le milieu culturel. À propos de l'amélioration de l'indépendance, cette piste semble prometteuse, puisque certains artistes voudront assurément garder une indépendance absolue sans recourir au portage salarial et que l'indépendance semble être un statut encore très présent et prisé de nombreux artistes en Suisse.

[6] Il est enfin précisé que la présente étude est **limitée au domaine artistique**, mais que les questions discutées, dont le portage salarial, peuvent aussi concerner de nombreux **autres secteurs** (p.ex. travail domestique et travail de plateforme), dont les défis sont amplifiés à l'ère numérique[2]. Elle ne traite par ailleurs pas ou peu certaines questions. Il s'agit en particulier du statut des travailleurs **frontaliers**, des modalités de **calcul des assurances sociales** et de **fonctionnement d'une structure de portage** (p. ex. fiscalité de la structure, contrats à émettre, tels que travail sur appel, normal ou CDI) et des questions de **rémunération des droits d'auteur** (p. ex. en cas de diffusion via des plateformes de streaming). Ces questions pourraient faire l'objet d'une analyse complémentaire.

---

[2] A ce propos, *cf. Rapport du Conseil fédéral du 27 octobre 2021,* Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (« Flexi-Test »).

I. CONTEXTE ET OBJECTIFS

A. Contexte

1. Les statuts des artistes

[7] L'absence de cadre légal clair quant au statut professionnel et de rémunération convenable de nombreux artistes a conduit les artistes et les autorités à mener une réflexion de fond sur les mesures à prendre afin de la combattre et d'améliorer les conditions de vie et de création.

[8] S'agissant du **statut d'artiste**, peu d'artistes ont un statut professionnel reconnu (salarié fixe, intermittent ou indépendant) et cotisent aux assurances sociales, de sorte que le travail au noir est encore très répandu. Les artistes ne peuvent ainsi pas toucher le chômage ou d'autres aides publiques (p. ex. indemnités en temps de pandémie). Les modalités d'emploi et de rémunération varient toutefois d'un domaine artistique à l'autre.

[9] Par exemple en **art visuel**, la majorité des artistes complètent leurs revenus par un emploi dit alimentaire dans le domaine de la culture ou dans un autre secteur[3] et une partie des artistes ne déclare pas leur revenu issu de la pratique artistique et ne cotisent ainsi pas aux assurances sociales sur ce revenu[4]. En **musique**, les musiciens sont rarement au profit d'un contrat de travail (à l'exception des musiciens titulaires d'orchestre classique au bénéfice de contrats de durée indéterminée et d'une convention collective) et déclarent rarement leurs revenus comme indépendants[5]. Ils vivent principalement de cachets de concert et de quelques revenus annexes (p. ex. bourses, prix et subventions pour la production de disque, soutien à la tournée/diffusion, droits d'auteur, vente de disques), qu'ils cumulent souvent avec d'autres sources de revenus[6]. Ainsi, en art visuel et en musique, les formes hybrides d'activité sont fréquentes[7].

---

3 Le revenu artistique annuel médian pour l'année 2019 étant estimé à CHF 3'250, ce qui rend difficile pour ces artistes de vivre uniquement d'une pratique artistique à Genève sans autre source de revenu, *cf.* ROSA BRUX ET AL., p. 7.

4 ROSA BRUX ET AL., p. 8 et 12.

5 Ce peu importe les styles, les musiciens classiques non-titulaires d'un orchestre ayant souvent des conditions similaires aux groupes de musique actuelle. Ces observations sont issues de discussions avec les mandants de cet avis et les conseillers culturels de la Ville de Genève.

6 Les revenus des musiciens sont généralement complétés par des emplois dits alimentaires via du travail sur appel, dans le milieu musical, culturel (p. ex. programmateur, organisateur, techniciens, barman, enseignant de musique dans une école spécialisée ou obligatoire) ou d'autres secteurs (p. ex. vente, restauration, hôtellerie). Ainsi, les acteurs culturels principalement actifs à titre indépendant tirent régulièrement une partie de leur revenu d'une activité salariée, et inversement (*cf.* ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 16).

7 Avec 35% des artistes musiciens combinant une activité salariée avec une activité indépendante (*cf.* ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 11-12).

[10] Il ressort de ce qui précède que les artistes présentent des **profils variés** en fonction de leurs activités professionnelles. À cet égard, il convient de distinguer deux statuts légaux distincts : les **salariés** (« fixes » au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée (CDI) ou « intermittents » au bénéfice de contrats de travail à durée déterminée (CDD) multiples), dont l'employeur est soumis au paiement des cotisations sociales, et les **indépendants**, responsables du versement de leurs propres cotisations[8]. On peut affiner ces deux statuts distincts plus précisément en cinq (5) catégories, étant précisé que les artistes n'ont pas tendance à *choisir* leur statut, le contexte et leur situation personnelle les poussant souvent vers un statut ou un autre :

(i) **Statut de salarié** : artiste au bénéfice d'un CDI et éventuellement d'une convention collective de travail (CCT), avec un taux d'occupation élevé, tels que les musiciens titulaires d'orchestre classique ou les enseignants de musique.

(ii) **Statut d'indépendant** : artiste astreint à de multiples formes de contrats qui relèvent, en règle générale, du droit du mandat ou du droit du contrat d'entreprise. Plus répandu en Suisse allemande, ce statut existe néanmoins aussi en Suisse romande.

(iii) **Statut d'intermittent** : artiste cumulant plusieurs CDD, engagé comme salarié pour la durée de ses engagements (p. ex. en tant que musicien d'orchestre, dans des formations de musique de chambre, en tant que remplaçant ou intervenant dans une école de musique, etc.).

(iv) **Artiste cumulant les statuts** : artiste dont les sources de revenus proviennent à la fois de sa pratique artistique (souvent en tant qu'intermittent ou artiste indépendant) et d'un emploi alimentaire dans le domaine artistique, tel qu'enseignant de musique à temps partiel, ou dans un domaine autre que celui de la culture.

(v) **Artiste « sans statut »** : le travail au noir est malheureusement toujours très répandu auprès des artistes, notamment des musiciens pour les cachets de concert et certains revenus annexes. Il n'existe malheureusement pas de chiffre ni d'estimation, mais nous disposons d'indicateurs et de témoignages anonymes.

---

8 *Cf.* ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 9 et 11, concluant à propos des artistes et acteurs culturels de certaines disciplines (musiques, arts visuels, cinéma, danse, théâtre et littérature) que 25% des artistes combineraient à la fois une activité indépendante et salariée, 40% d'entre eux complèteraient leurs revenus avec un emploi dit alimentaire dans un autre secteur que celui de la culture et que la proportion d'indépendants est plus élevée en Suisse alémanique (60%) qu'en Suisse romande (45%).

2. La rémunération des artistes

[11] La question de la **rémunération** des artistes est intimement liée à leur statut et demeure une préoccupation essentielle dans l'amélioration de leurs conditions de vie et de leur protection sociale. Les études menées ces dernières années démontrent que le niveau de revenu dans le secteur culturel est faible, raison pour laquelle de nombreux artistes restent tributaires d'autres sources de revenus (p. ex. emploi alimentaire dans un autre secteur d'activité)[9].

[12] Des **tarifs** sont recommandés par certaines branches (p. ex. tarifs Visarte pour les arts visuels, tarifs USDAM pour la musique, salaires recommandés par le SSRS et défraiements prévus par une CCT[10] pour les arts de la scène). Ils semblent toutefois rarement appliqués faute d'incitation et de clarté sur les systèmes de rémunération[11].

[13] Au niveau **fédéral**, il existe une volonté d'avancer sur ces questions, puisque le message fédéral culture 2021-2024 envisage d'assortir progressivement les conditions d'octroi de subventions fédérales à l'obligation de se conformer « *aux directives des associations faîtières en matière de rémunération* »[12]. À noter que le message souhaite soutenir à la fois les artistes de métier (« artistes proprement dit ») et les personnes collaborant au processus artistique, ayant un impact sur la création artistique et sa diffusion[13].

[14] Au niveau **cantonal** et **communal**, des réflexions sont en cours pour améliorer l'application des tarifs[14]. À Genève par exemple, ces questions se sont récemment intensifiées avec la pandémie ainsi qu'avec le travail des collectivités d'une part, et des artistes d'autre part. En **musique**, certains musiciens réclament l'obligation de respecter des tarifs minimaux USDAM[15] pour toute entité et projet

---

9 Suisseculture Sociale, Enquête 2016, p. 14. *Cf.* ég. ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 3 et 13 s., concluant que 60% des acteurs culturels interrogés vivent avec un revenu annuel (net) inférieur à CHF 40'000, 20% avec CHF 20'000 et que 67% des indépendants avec un revenu annuel (net) inférieur à CHF 40'000. À noter que l'étude s'est intéressée au revenu réalisé durant les trois dernières années avant la pandémie. *Cf.* ég. ROSA BRUX ET AL., p. 7 et 15, concluant qu'en art visuel 72% des artistes interrogés déclarent avoir gagné moins de CHF 30'000 en 2019, tous revenus confondus. Les questions de rémunération s'inscrivent aussi dans un contexte plus large d'une « économie créative et culturelle ». Pour des études sur le poids économique de cette économie, *cf.* WECKERLE (Zurich); RAMIREZ / LATINA (Genève) ; HUG (Valais).

10 La CCT est applicable à tous les rapports de travail qui lient un employeur membre de l'Union des Théâtres Romands (UTR) et un employé membre du Syndicat SSRS. Le salaire mensuel minimal a été fixé à CHF 4'500 bruts depuis 2014 (Convention Collective de Travail, Union des Théâtres Romands, Annexe 4).

11 On notera toutefois l'incitation de certaines collectivités publiques, qui recommandent aux acteurs culturels subventionnés d'intégrer, dans leur budget, les tarifs des associations professionnelles.

12 À partir de 2021, les subventions de l'OFC et Pro Helvetia seront progressivement assorties « *d'une condition prévoyant que les bénéficiaires d'aide financière doivent se conformer aux directives des associations faîtières respectives en matière de rémunération des acteurs culturels. Des dérogations à ce principe pourront se justifier dans des cas fondés (mini-productions de jeunes artistes, par exemple). Là où il n'y a pas de recommandations des associations faîtières, l'OFC et Pro Helvetia élaboreront un système définissant des rémunérations convenables, ce avec le concours des milieux concernés ainsi que des villes et cantons intéressés* » (*cf.* Message culture 2021-2024, p. 33).

13 L'idée est de tenir compte et soutenir aussi les personnes « *exerçant toute une série d'activités et de fonctions connexes indispensables à la réussite d'un processus artistique (commissariat d'exposition et organisation d'évènements, relecture, dramaturgie, mentorat, gestion de diffusion, etc.)* » (*cf.* Message culture 2021-2024, p. 33).

14 Selon nos informations, le Valais réfléchirait à conditionner l'octroi de subventions à l'obligation d'appliquer les tarifs recommandés.

15 L'USDAM travaille sur deux types de tarif : (i) tarif A pour les orchestres professionnels et (ii) tarif B pour musique de chambre. Le tarif B était destiné à s'appliquer principalement aux remplaçants des orchestres et petits ensembles. Il pourrait s'appliquer possiblement aussi aux musiques dites de création (p. ex. pop-rock, jazz).

subventionné, en particulier la FGMC au niveau genevois, tandis que Sonart et USDAM militent au niveau national[16]. En **art visuel**, certains collectifs travaillent à préciser les tarifs Visarte et à les faire appliquer plus régulièrement, par exemple via un fonds spécial alimenté par les collectivités et permettant de combler la part de la rémunération des institutions subventionnées pendant une période transitoire[17]. Pour les **arts de la scène**, des réflexions sont en cours afin d'adapter des grilles salariales selon différents critères[18].

[15] La question de la rémunération des artistes varie dès lors d'une situation et d'un domaine artistique à l'autre. Elle fait aussi l'objet de nombreux **termes différents**.

[16] Au niveau **cantonal** et **municipal**, plusieurs dispositions se réfèrent aux questions de rémunération dans les règlements, conventions et autres documents, en particulier en lien avec les subventions culturelles, *i.e.* moyens à disposition des autorités afin de soutenir la culture. Ces moyens peuvent prendre la forme d'aides individuelles ou financières (*i.e.* avantages pécuniaires ou monnayables, tels que des prix et des bourses)[19]. Les subventions culturelles peuvent aussi prendre la forme de rémunération pour l'artiste, en particulier lorsque cette rémunération est prévue dans les demandes de subvention (p. ex. salaire, honoraire, cachet, indemnité, prévus parfois dans les budgets annexés à une demande de subvention déposée par un artiste)[20].

[17] Les termes ainsi utilisés varient souvent et sont traités différemment par le droit du travail ou les assurances sociales selon qu'ils sont issus d'une activité salariée ou indépendante. Cette appréciation se fera au cas par cas selon la manière dont le travail est accompli (p. ex. le revenu d'un musicien engagé par un orchestre symphonique pour plusieurs concerts ou appelé comme remplaçant à jouer ponctuellement correspond à un salaire).

[18] Enfin, la rémunération des artistes peut aussi prendre la forme de redevances de droit d'auteur (p. ex. en cas de diffusion des œuvres via des plateformes de streaming). Cette question de rémunération des droits d'auteur est évoquée dans cette étude mais devrait faire selon nous l'objet d'une étude complémentaire approfondie, ce urgemment compte tenu de l'importance du sujet à l'ère numérique.

---

16 Sonart est plus proche des musiques actuelles et des indépendants. USDAM est historiquement plus proche des musiques classiques et connaît bien les enjeux de l'intermittence.

17 A Genève, Rosa Brux, GARAGE et Lab-of-Arts, en partenariat avec la Ville et le Canton, travaillent actuellement sur des contrats-modèles et des recommandations de rémunération pour une exposition, en complément aux tarifs Visarte.

18 A Genève, plusieurs critères sont actuellement discutés, tels que l'âge de l'artiste (actuellement prévues selon de nombreux critères, tels que l'attraction de public, expérience, âge), auquel pourraient s'ajouter d'autres critères (p. ex. temps de préparation pour le metteur en scène, semaines d'apprentissage de texte pour les comédiens).

19 *Cf.* art. 3 Règlement LC 21 195 ; art. 2 al. 1 LIAF et art. 7 al. 4 LCulture. Au-delà de ces subventions monétaires classiques, les collectivités soutiennent aussi souvent les artistes par le biais de commandes d'œuvres (i.e. achats et acquisition d'œuvres), de prix et de bourses, généralement non soumis à un régime de cotisation obligatoire ni au Règlement municipal sur les subventions, mais à des règlements spécifiques (p. ex. pour les prix, *cf.* Règlement relatif aux Prix Culture et Société de la Ville de Genève (LC 21 661) ; pour les bourses, *cf.* Règlement Fondation Simon I. Patino (LC 21 665)).

20 Le salaire est la forme typique de revenu découlant d'une activité dépendante faisant l'objet d'un contrat de travail. Le cachet vise généralement la rémunération d'une prestation de travail dépendante ou indépendante. Il n'a toutefois pas de portée juridique propre et doit être analysé au cas par cas. L'indemnité vise généralement la rémunération d'une activité, dépendante ou indépendante, afin de couvrir certains frais (*cf.* art. 9 al. 1 RAVS).

3. La protection sociale des artistes

[19] La protection sociale des artistes est caractérisée par différentes lacunes, étant précisé qu'elle varie fortement selon les circonstances du cas d'espèce et la situation personnelle de l'artiste.

[20] S'agissant de la protection sociale des artistes salariés, les éléments suivants peuvent notamment être retenus, sans toutefois être exhaustifs[21] :

(i) Pour le **1er pilier (AVS/AI)**, il n'existe, en principe, pas de lacune spécifique puisque les cotisations dues sur le salaire déterminant des artistes rémunérés doivent être versées dans tous les cas, c'est-à-dire dès le premier franc de rémunération (et non dès CHF 2'300 par année et par employeur comme pour le reste des activités lucratives) (art. 34*d* al. 2 RAVS).

(ii) Pour le **2e pilier (LPP**), il existe des lacunes au niveau fédéral puisque les cotisations ne sont pas dues lorsque le salaire annuel réalisé auprès d'un employeur est inférieur à CHF 21'510 (sous réserve d'une cotisation dès le premier franc telle que prévue à Genève)[22], lorsque l'engagement est effectué pour une durée déterminée de moins de trois mois consécutifs ou lorsque l'artiste réalise sur l'année des revenus de sources multiples. Cette problématique touche en particulier l'artiste cumulant les CDI à temps partiel (p. ex. professeurs de musique), ainsi que les artistes au bénéfice de CDD, voire effectuant du travail sur appel (p. ex. remplaçants ou intervenants dans une école de musique).

(iii) Pour l'**assurance-accidents**, un travailleur engagé pour moins de 8 heures par semaine auprès d'un employeur n'est pas assuré contre les accidents non professionnels.

[21] S'agissant de la protection sociale des artistes indépendants, les lacunes suivantes peuvent notamment être mentionnées[23] :

(i) Pour le **1er pilier (AVS/AI)**, les indépendants sont responsables de leurs cotisations AVS calculées sur le revenu net de leur activité lucrative. En pratique, l'obligation de cotisation dès le 1er franc prévue pour les artistes est systématiquement « contournée » par la signature d'un formulaire de renonciation aux cotisations AVS, selon le mécanisme prévu par l'art. 34*d* al. 3 RAVS[24]. Un défaut de couverture existe donc bel et bien pour le 1er pilier.

(ii) Pour le **2e pilier (LPP**), il existe des lacunes puisque les indépendants ne sont pas soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire ; le salaire réalisé dans une activité accessoire n'est pas non plus assuré selon la LPP, même lorsqu'il franchit le seuil du salaire assuré au sens des art. 2, 7 et 8 LPP. Une affiliation facultative à une caisse de pension est cependant possible (art. 4 LPP).

---

21 SCHNEIDER/MEIER (2015), p. 7-8.

22 Salaire mis à jour au 1er janvier 2021 (art. 7 LPP). Pour Genève, *cf.* art. 27 al. 1 RCulture.

23 SCHNEIDER/MEIER (2015), p. 7-8.

24 L'art. 34*d* al. 3 RAVS prévoit que si l'employé accepte le paiement du salaire sans déduction des cotisations, il ne pourra exiger ultérieurement une perception des cotisations.

(iii) Pour l'**assurance-accidents**, les indépendants domiciliés en Suisse peuvent s'affilier à titre facultatif (art. 4 LAA).

(iv) Pour l'**assurance-chômage**, les indépendants ne peuvent pas s'affilier, même à titre facultatif.

[22] En pratique, tous les artistes ne cotisent pas à l'**AVS/AI** pour les revenus de leur activité lucrative, alors même que la cotisation est obligatoire. Il existe en outre des disparités entre les indépendants et les salariés, ces derniers bénéficiant d'une meilleure couverture sociale à l'égard du 1er pilier[25]. Ces constats expliquent que l'économie informelle demeure une constante au sein des milieux culturels, avec pour conséquence que les revenus liés à l'activité artistique ne sont pas assurés même pour le minimum vital des rentiers[26].

[23] En ce qui concerne le **2e pilier**, seule une minorité d'artistes indépendants sont assurés dans la prévoyance LPP, quel que soit leur niveau de revenu. Les artistes salariés cotisent généralement au 2e pilier, leur couverture étant cependant bien meilleure dès que leur revenu dépasse CHF 40'000[27].

[24] Pour les artistes intermittents, beaucoup ne dépassent pas le minimum LPP[28] en raison d'employeurs multiples. Si ces derniers ne cotisent pas dès le premier franc gagné, p. ex. grâce à une prévoyance étendue contractée à cet effet, leurs salariés ne cotisent pas, ou seulement partiellement, pour leur prévoyance professionnelle. L'affiliation à une caisse supplétive de prévoyance, comme Fondation institution supplétive LPP, n'est possible que si le salaire annuel (en considération globale[29]) est supérieur au salaire minimum LPP selon l'art. 7 LPP, soit CHF 21'510, de sorte qu'il demeure une lacune pour les salariés dont les salaires cumulés n'atteignent pas ce seuil[30]. En outre, la cotisation auprès de la caisse supplétive porte sur le salaire coordonné au sens de l'art. 8 LPP, les salariés qui peuvent s'affilier à la caisse de compensation supplétive ne cotisent donc pas dès le premier franc[31]. Il y a donc un intérêt pour ces artistes intermittents de travailler auprès d'employeurs qui ont contracté avec un assureur qui cotise dès le premier franc (prévoyance étendue), tel que la Fondation Artes & Comoedia[32]. Pour répondre aux spécificités du secteur,

---

25 ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 4. Dans le 1er pilier, seuls un peu moins de 70% des indépendants cotisent à l'AVS/AI/APG, contre 86% pour les salariés.

26 Cette lacune peut s'expliquer notamment par le fait qu'une partie des clubs ou autres « employeurs » suisses préfèrent engager les musicien.nes et acteurs culturels comme indépendant. Parfois, ils les font signer des « **décharges AVS** », au lieu de leur demander la preuve du statut d'indépendant. A propos des obligations en matière de cotisation, *cf.* N [71].

27 Seuls 27% des revenus d'une activité indépendante sont assurés dans la prévoyance LPP ; c'est deux fois moins que parmi les acteurs culturels salariés (58%). Pour ce qui est du revenu annuel, l'analyse montre que ce n'est qu'à partir d'un revenu de 40 000 francs qu'une nette majorité de salariés cotisent au 2e pilier.

28 Seul le salarié percevant un **minimum de CHF 21'510 par an du même employeur** est obligatoirement assuré (art. 2 et 7 LPP), les activités auprès d'employeurs multiples n'étant pas cumulées pour atteindre ce seuil.

29 L'affiliation à une caisse supplétive de prévoyance permet d'opérer une **considération globale** des revenus dépendants, de sorte que les salaires auprès d'employeurs multiples sont cumulés.

30 Article 1 du Règlement de prévoyance (MA), 2020.

31 Article 3 du Règlement de prévoyance (MA), 2020.

32 D'abord destinée aux professionnels du spectacle, la fondation s'est ouverte à tous les professionnels actifs dans les domaines de la culture, des arts, du spectacle et de l'audio-visuel en 2008. *Cf.* Site d'Artes & Comoedia, disponible à : <http://www.fpac.ch/index.php?p=1> [consulté le 07.09.2021].

l'affiliation à la fondation de prévoyance implique des cotisations sur l'ensemble des salaires réalisés auprès des différents employeurs affiliés, ceci dès le premier franc gagné et dès le premier jour travaillé[33].

[25] Au niveau **cantonal**, à Genève, les prestations soutenues par le Canton sont soumises à une cotisation obligatoire à la caisse de pension (art. 12 LCulture), *i.e.* 12% de la subvention ou un forfait de 20% en cas de calcul au prix d'un effort disproportionné, pour autant qu'elle excède CHF 50 (art. 26-27 RCulture). Au niveau **municipal**, il n'existe pas d'obligation de cotisation LPP dès le premier franc gagné et l'artiste **indépendant** bénéficiaire d'une subvention ou d'une autre aide municipale est responsable du versement de ses cotisations sociales.

[26] Au niveau **fédéral**, les projets soutenus par l'OFC et Pro Helvetia sont soumises à une cotisation obligatoire à la caisse de pension ou à l'institution de prévoyance du 3e pilier des artistes (art. 9 LEC), *i.e.* 12% de la subvention ou un forfait de 20% en cas de calcul au prix d'un effort disproportionné, pour autant qu'elle excède CHF 50 (art. 2*a* OLEC). Le mécanisme prévu par l'art. 9 LEC ne s'applique qu'aux artistes indépendants et non à ceux qui sont salariés.

[27] L'étude ECOPLAN constate enfin qu'un tiers des acteurs culturels indépendants ne disposent d'aucune prévoyance vieillesse (2e pilier, 3e pilier, pilier 3b, compte d'épargne, placements). De plus, il faut relever qu'en raison du bas niveau de leur revenu, les acteurs culturels qui cotisent au 2e pilier ont peu de chances de pouvoir percevoir un jour une rente décente[34].

[28] En ce qui concerne l'**assurance-chômage**, de nombreux **intermittents** n'atteignent pas la période de cotisation requise, du fait que, souvent, les engagements ne se suivent pas sans interruption et que parfois même, il s'agit uniquement d'engagements ponctuels à la journée[35]. Les artistes indépendants n'ont tout simplement pas la possibilité de s'affilier.

[29] Malgré le régime dérogatoire en faveur des professions caractérisées par des changements fréquents d'employeur (art. 18 al. 3 LACI ; art. 8 et 12*a* OAC ; *cf.* ci-dessous **N [96] s.**), les caisses de chômage et les offices régionaux de placement (ORP) ont souvent des difficultés à faire face aux particularités des professions d'**intermittence**. Ils interprètent parfois strictement l'obligation d'accepter immédiatement tout travail pour réduire le « dommage » (art. 16 LACI), sans tenir compte de la situation personnelle de l'intermittent, en particulier lorsque l'acceptation du travail compromet le retour de l'assuré dans son métier. De plus, plusieurs situations, typiques du domaine des arts vivants, ne sont pas couvertes par l'assurance-chômage :

- Celui qui travaille pour un seul employeur sous la forme de multiples contrats entrecoupés de périodes sans emploi peut se voir refuser le droit au chômage, car son cas pourrait être assimilé à du **travail sur appel**, et ne pas correspondre aux conditions exigées par l'assurance-chômage.

---

33 *Cf.* Site d'Artes & Comoedia, disponible à : <http://www.fpac.ch/index.php?p=1> [consulté le 07.09.2021].

34 ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 4.

35 USDAM, Assurances et prévoyance vieillesse pour les musiciens intermittents, p. 1.

– Celui qui fait partie des **organes dirigeants** (p. ex. président, trésorier, membre du comité) de l'entité qui l'emploie (p. ex. association, compagnie), se verra en principe refuser le droit au chômage (art. 31 al. 3 let. c LACI).

[30] En ce qui concerne la **protection sociale à court terme**, les artistes disposent en principe d'une assurance-accidents (obligatoire ou facultative), quelle que soit la forme de travail qu'ils pratiquent[36]. En revanche, moins de la moitié des indépendants disposent d'une assurance (facultative) d'indemnités journalières en cas de maladie. La proportion est nettement plus élevée (60%) parmi les artistes salariés et ceux qui combinent les deux types d'activité[37].

[31] L'artiste salarié est obligatoirement assuré contre les accidents et les maladies liées au travail selon la LAA. Dès qu'il est occupé au moins **8 heures par semaine auprès du même employeur**, les accidents non professionnels sont également couverts. Des lacunes demeurent pour les cas où l'artiste n'a qu'un très faible taux d'occupation. La souscription à une **assurance d'indemnités journalières en cas d'incapacité de travail consécutive à une maladie**, permettant de garantir le versement du salaire en cas d'incapacité[38], reste facultative et implique des charges supplémentaires sur le salaire[39]. À défaut d'une telle couverture, les **échelles de Berne ou de Zurich** continuent de s'appliquer pour déterminer la durée de l'obligation de l'employeur (soit trois semaines seulement la première année, la couverture s'améliorant à mesure des années de service ; art. 324*a* CO)[40]. Or, la prévalence de l'intermittence dans le milieu artistique signifie que de nombreux artistes n'atteignent jamais plusieurs années de service auprès du même employeur. Si le salarié est occupé auprès d'employeurs multiples, certains d'entre eux peuvent avoir souscrit à une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, et d'autres non. Les indemnités journalières ne seront donc perçues que sur la base des activités assurées, pour lesquelles les primes ont été versées. Seule la protection du code des obligations demeure pour les autres activités de l'artiste.

[32] Pour les **indépendants**, l'assurance-accidents et l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et/ou d'accident (pour les indépendants qui ne recourent pas à une affiliation facultative à la LAA) sont de leur propre ressort et ne sont pas obligatoires. À noter que les polices d'assurance perte de gain octroient, de manière générale, des indemnités à partir du 30ème jour d'inactivité[41], ce qui signifie que l'artiste, même assuré, doit subvenir à ses besoins durant ce laps de temps.

---

36 ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 21, qui montre que, pour les personnes interrogées, 84% des indépendants sont affiliés à une assurance-accidents (à titre facultatif), ce pourcentage étant encore plus élevé pour les salariés (93%) et les artistes cumulant les statuts (92%).

37 ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 4.

38 La plupart des assurances d'indemnités journalières en cas de maladie donnent droit au versement de 80 pour cent du salaire pendant 720 ou 730 jours durant une période de 900 jours.

39 L'assurance indemnités journalières en cas de maladie peut être conclue à titre d'assurance individuelle ou d'assurance collective. Dans le cas d'une assurance individuelle, le preneur d'assurance passe un contrat pour lui-même avec l'assureur. Les assurances collectives sont en revanche conclues par un employeur pour l'ensemble de ses employés.

40 *Cf.* site du SECO, Empêchement de travailler, pour la plupart des échelles utilisées en pratique : https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/Arbeitsrecht/FAQ_zum_privaten_Arbeitsrecht/verhinderung-des-arbeitnehmers-an-der-arbeitsleistung.html [consulté le 07.09.2021].

41 Le délai d'attente peut aller, en principe, de 0 à 60 jours, sachant que plus le délai d'attente est long, plus la prime est basse.

4. Les solutions dans la pratique

a) Le statut de salarié à travers l'approche associative

[33] Les artistes accèdent fréquemment au statut de salarié en créant leur **propre association** ou en devenant membre d'une association « ombrelle », à laquelle de nombreux artistes sont affiliés.

[34] Le responsable d'une association désigne l'artiste qui, pour un projet particulier, bénéficie généralement de subventions[42]. L'association ainsi créée devient **l'employeur** du responsable, seul ou accompagné d'autres artistes aux fins de monter le projet artistique (p. ex. création de spectacle, œuvre sur commande). Ces derniers sont généralement engagés pour une durée déterminée, et sont donc au bénéfice d'un CDD.

[35] La structure est organisée comme toute association, avec son comité. Le rôle de ce dernier est toutefois limité, dès lors que le responsable et fondateur pilote souvent l'association et impose généralement son pouvoir au sein du projet artistique. Au regard des assurances sociales, le responsable est cependant un salarié de l'association, ce qui implique un **lien de subordination** entre la structure et son fondateur, parfois quelque peu artificiel selon les projets.

[36] Il existe également un **deuxième modèle associatif**, consistant en associations en charge de la gestion des aspects administratifs de l'activité lucrative d'un artiste « indépendant » (facturation, encaissement, paiement des charges sociales). Une fois les factures payées par les clients sur le compte de l'association, celle-ci verse le salaire à l'artiste, après déductions des charges et des frais de fonctionnement de l'association elle-même. Comme exemple en musique et en art visuel, on songera aux modèles adoptés par « Kling et Klung », entité basée à Genève qui gère les aspects administratifs relatifs à l'activité lucrative de l'artiste « indépendant » (facturation, encaissement, paiement des charges sociales).

[37] Ce mode de fonctionnement est fort intéressant en tant qu'ils offrent une certaine **flexibilité** aux artistes qui recherchent et négocient souvent eux-mêmes leurs mandats, la facturation et l'encaissement étant en revanche déléguée à l'association[43]. Il se rapproche du modèle dit du **portage salarial** potentiellement soumis à la LSE, lui-même proche de l'activité des agences de ***booking***, courantes dans le milieu de la musique (*i.e.* structure ou plateforme de promotion de musiciens). Ce mode de fonctionnement se rapproche aussi de modèles de « **coopératives d'entrepreneurs salariés** », telles que Neomania, une coopérative active en Suisse romande. Celle-ci a pour but de soutenir l'entrepreneuriat dans un esprit d'économie sociale et solidaire. Pour devenir « coopérateur entrepreneur salarié », il faut avoir une activité lancée et un chiffre d'affaires annuel de min. CHF 30'000 et consacrer minimum 50% de son temps à son activité, ce qui permet d'adhérer au contrat d'entrepreneur salarié pour une durée d'une année sans qualité de sociétaire (1ère étape) avant de signer un contrat à durée indéterminée pour devenir sociétaire de la coopérative

---

[42] L'incitation à la création de telles associations, en plus de faire bénéficier ses membres du statut de salarié et d'une protection sociale, est aussi l'obtention de subventions, puisque certains règlements imposent que l'argent soit versé sur le compte d'une association. *Cf.* art. 26 al. 1 LCulture, selon lequel l'octroi d'une subvention à un organisme culturel employeur est soumis à la condition que l'organisme assure ses employés en vertu de toutes les dispositions légales applicables.

[43] Ce type de modèles sont inspirés notamment de la coopérative SMART basée en Belgique, qui a pour but de décharger les travailleurs autonomes, y compris les artistes, de la gestion administrative, comptable et financière de leur activité (pour plus d'informations, *cf.* <https://www.smartfr.fr/smart/> [consulté le 07.09.2021]).

(2ème étape). En contrepartie, la coopérative offre différentes prestations (conception et montage de projets, recherche et formation et soutien opérationnel), dont la délégation de tâches administratives (comptabilité, assurances sociales)[44].

[38] Ce mode de fonctionnement, qu'il soit purement associatif ou proche du portage salarial, voire de coopérative d'entrepreneurs salariés, pose plusieurs questions juridiques quant aux rapports contractuels, à la nécessité d'une éventuelle autorisation ou autres aspects à prendre en compte qui seront analysés dans la présente étude.

b) Le statut d'indépendant

[39] Les artistes ont fréquemment le statut d'indépendant[45]. Ce statut est souvent **cumulé** avec une activité salariée à temps partiel (parfois *très* partiel). Il existe deux **types de statuts indépendants** principaux, cette distinction étant essentielle en pratique :

- L'activité indépendante exercée **à titre principal** : la charge administrative qui accompagne ce statut est relativement complexe (p. ex. démontrer un volume suffisant de mandats) ;

- L'activité indépendante exercée **à titre accessoire** : la charge administrative liée à cette activité est plus légère, les cotisations AVS/AI/APG étant facultatives lorsque le revenu accessoire n'excède pas CHF 2'300 (art. 19 RAVS).

[40] Le recours à ce statut s'explique en particulier du fait de sa flexibilité et des avantages fiscaux qui l'accompagnent. De nombreuses charges (p. ex. déplacements, repas, matériel, loyer si processus créatif a lieu en partie à domicile) peuvent être déduites fiscalement, conduisant à réduire, voire supprimer la charge fiscale de l'artiste indépendant. Les nombreuses charges sociales (par ailleurs calculées sur le revenu fiscal…) restent facultatives. En contrepartie de l'avantage fiscal, il existe donc une perte de couverture sociale associée à une diminution du chiffre d'affaires. Par exemple, les allocations pour perte de gain dans le cadre des mesures contre le COVID-19 sont calculées d'après la réduction de l'activité, et donc du chiffre d'affaires. Les cotisations du 1er pilier sont elles aussi calculées sur la base du revenu de l'activité lucrative selon la dernière taxation fiscale pour l'impôt fédéral direct[46].

---

44 *Cf.* <https://neonomia.ch/adhesion/#pret> (consulté le 11.10.2021).

45 En musique, *cf.* PERRENOUD / BATAILLE, 8-9, qui observent que, en Suisse, il existe trois « façons » d'être musicien : (1) les interprètes, soit ceux qui tirent leurs revenus des prestations en public payées au cachet, en général avec un statut d'indépendant ; (2) les enseignants, dont la source principale de revenu musical est l'enseignement, complétée d'une source secondaire, les cachets (indépendants) ; et (3) les multi-insérés, caractérisés par la nature très composite de leurs revenus. *Cf.* ég. ECOPLAN, Rapport final du 23 juin 2021, p. 11, qui montre que plus de la moitié des personnes interrogées exercent leur activité à titre d'indépendant. Cette proportion est plus élevée en Suisse alémanique (59%) qu'en Suisse romande (45%).

46 *Cf.* OFAS, Questions et réponses sur l'AVS, disponible à : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/informations-aux/versicherte/ahv.html> [consulté le 08.09.2021].

c) Le chèque emploi

[41] Tout comme les artistes, le statut des travailleurs dans l'économie domestique présente des caractéristiques **atypiques**. Le travail domestique[47], qui a lieu exclusivement dans la sphère privée, échappe traditionnellement au champ d'application des normes protectives des travailleurs, les relations de travail étant au surplus souvent informelles, voire clandestines. En effet, le travail au noir, souvent lié à l'absence de permis de travail, est encore très présent dans cette branche. Ces particularités rendent la réglementation du secteur difficile[48]. Tout comme les artistes, les travailleurs dans l'économie domestique sont en outre confrontés à des revenus faibles, et exercent leur activité auprès d'employeurs multiples, parfois pour des horaires hebdomadaires de quelques heures.

[42] Les difficultés des employés domestiques, certes différentes à maints égards de celles vécues par les artistes, ont toutefois donné lieu à diverses réflexions intéressantes pour améliorer la précarité des personnes concernées. Ainsi, la **solution du chèque emploi** semble s'être démocratisée en Suisse romande, ainsi qu'au Tessin, afin de lutter contre la précarisation du secteur[49]. Le système du chèque emploi a pour but principal de simplifier la gestion des tâches administratives liées aux assurances sociales dans le cadre des travaux de proximité[50].

[43] À Genève, **Chèque service**, une institution privée mandatée par le Canton, offre un service administratif aux ménages privés afin de faciliter les démarches pour déclarer aux assurances sociales obligatoires les salaires des personnes travaillant à leur domicile. En pratique, l'employeur mandate Chèque service pour les déclarations de salaire auprès des assurances sociales et leur suivi administratif. Pour ce faire, il doit remplir un formulaire d'adhésion, tout en choisissant le type de déclaration approprié (déclaration automatique, chèque papier ou portail web). Cette dernière dépendra avant tout du mode de calcul du salaire (salaire mensuel, versé chaque mois à l'employé quel que soit le nombre de jours ouvrables que compte le mois civil, ou salaire horaire, versé selon le nombre d'heures effectivement travaillées pendant le mois en question). Le salaire net mensuel est versé à l'employé par l'employeur, Chèque service reverse alors les cotisations aux différentes assurances concernées grâce aux informations recueillies lors de la déclaration mensuelle[51]. Pour ses services, Chèque service facture des frais administratifs à l'employeur[52]. L'ensemble du processus demeure confidentiel.

[44] Chèque service permet de simplifier les démarches de l'employeur, qui peut s'adresser à **un seul interlocuteur** face à l'ensemble des assurances obligatoires (notamment AVS/AI/APG, AC,

---

47 On se réfère ici aux ménages privés occupant du personnel de maison (p. ex. femmes ou hommes de ménage, employés en charge de la garde d'enfants, de personnes âgées, handicapées ou malades, jardiniers, cuisiniers, ou encore chauffeurs privés).

48 LEMPEN/SALEM, p. 79 s.

49 *Cf.* <https://www.cheques-emploi-suisse.ch/> [consulté le 01.09.2021].

50 CEROTTINI, p. 473 s.

51 Pour cela, Chèque service fonctionne sur un principe d'acomptes provisionnels et facture chaque trimestre les avances des charges sociales estimées sur la base des informations contenues dans le formulaire d'adhésion. Pour de plus amples informations, *cf.*<https://www.chequeservice.ch/fr/comment-ca-marche> [consulté le 01.09.2021].

52 Ces frais sont de 5.98% pour les contrats de moins de 8 heures de travail par semaine et de 5.48% pour les contrats de 8 heures et plus de travail effectuées par semaine. Les frais peuvent s'élever à CHF 2'200.- par contrat et par an au maximum.

AA et LPP) et s'assurer de la régularisation (du moins du point de vue des assurances sociales) de son employé. Les obstacles « administratifs » sont notamment importants pour les employés à faible taux d'occupation, pour lesquelles les démarches administratives peuvent paraître particulièrement excessives et complexes pour un ménage privé.

[45] L'employé, quant à lui, se voit garantir le **droit aux prestations sociales grâce aux cotisations**, pourvu que les autres conditions d'obtention prévues par la loi soient remplies. À noter que, en cas de travail au noir, l'adhésion à Chèque service reste possible, mais le droit aux prestations s'en trouvera restreint pour certaines assurances[53].

B. Objectifs

[46] La présente étude a pour but de **cartographier le cadre légal applicable au statut d'artiste** et ses limites, avant de s'intéresser aux éventuelles solutions. L'analyse portera essentiellement sur la solution du **portage salarial**, qui prévoit la création d'une structure d'accompagnement pour les artistes. Deux autres solutions, soit la flexibilisation du statut d'**indépendant**, ainsi que l'utilisation du **chèque emploi** dans le milieu culturel, sont également mentionnées.

[47] La présente étude ne traitera **pas** du statut des travailleurs **frontaliers** – étrangers, ou travailleurs suisses travaillant à l'étranger – qui pose d'autres questions, en particulier dans les cantons comptant de nombreux artistes frontaliers (p. ex. Genève, Bâle) ou dans les domaines artistiques caractérisés par une forte mobilité (p. ex. arts de la scène). Elle ne traitera pas non plus en détail de la **rémunération des droits d'auteur** (p. ex. en cas de diffusion de streaming ou autres modes de diffusion), ni des **modalités de calcul des assurances sociales** (p. ex. indemnités à verser à un artiste intermittent en raison d'un accident survenu lors d'un déplacement vers un lieu de travail/répétition) ou de création et de fonctionnement de la structure d'accompagnement (p. ex. quant aux contrats à émettre, tels que travail sur appel, normal ou CDI). Ces questions pourraient faire l'objet d'une analyse complémentaire en temps utile.

[48] Il est enfin précisé que la présente étude est **limitée au domaine artistique**, mais que les questions discutées, dont le portage salarial, peuvent aussi concerner de nombreux **autres secteurs** (p.ex. travail domestique et travail de plateforme), dont les défis sont amplifiés à l'ère numérique[54].

---

53 C'est notamment le cas de l'AC, les prestations de l'assurance chômage étant réservées aux personnes aptes au placement, ce qui n'est pas le cas d'une personne sans autorisation de séjour ni permis de travail.

54 A ce propos, *cf. Rapport du Conseil fédéral du 27 octobre 2021,* Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (« Flexi-Test »).

II. ANALYSE

A. Cadre légal et réglementaire

[49] Les questions de statut et de rémunération sont traitées différemment par le droit du travail et les assurances sociales selon qu'il s'agit d'une **activité dépendante ou indépendante**. Il convient de clarifier ces notions juridiques afin d'envisager les pistes de solutions.

[50] Notons que la qualification de travailleur salarié retenue par le droit privé (*cf*. ci-dessous N [51] ss) n'est pas déterminante pour qualifier le statut de l'assuré au sens des assurances sociales (*cf*. ci-dessous N [62] ss)[55]. En d'autres termes, un artiste considéré comme salarié au sens du droit privé ne sera pas nécessairement reconnu comme salarié en droit des assurances sociales. À l'inverse, un artiste cotisant aux assurances sociales n'est pas obligatoirement au bénéfice d'un contrat de travail au sens du droit privé[56]. La qualification du statut de l'artiste au sens du droit privé, puis au sens des assurances sociales, est exposée ci-après.

1. L'artiste salarié

a) Qualification du statut

(1) En droit privé

[51] En droit privé, l'artiste est considéré comme **salarié dépendant** s'il fournit sa prestation sur la base d'un contrat de travail (art. 319 CO), et comme **indépendant** s'il intervient en exécution d'un contrat d'entreprise (art. 363 CO), voire de mandat (art. 394 CO)[57]. Cela a des incidences sur le régime de droit privé de ces contrats, notamment en ce qui concerne la prise des risques économiques et des frais de l'artiste (*cf.* art. 324 CO par rapport à l'art. 376 CO) et la résiliation du contrat (*cf.* art. 334 ss CO par rapport aux art. 375 ss CO et 404 CO). Un contrat est conclu dès que les parties se sont mises d'accord expressément ou par actes concluants sur les éléments essentiels du contrat (art. 1, 2 et 18 CO). Pour qualifier un contrat, on se réfère à son contenu, qui se détermine en principe par référence à la réelle et commune volonté des parties sur les éléments essentiels du contrat (art. 2 al. 1 et 18 al. 1 CO)[58], sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles se sont servies par erreur ou par simulation. Une fois ce contenu identifié, on catégorise le contrat, compte tenu de la prestation caractéristique et de l'éventuelle rémunération due en échange[59]. Pour le contrat de travail et le contrat d'entreprise et de mandat, on compare le contenu

---

55 ATF 110 V 72, consid. 4a ; BILLARANT, Analyse critique, N 179.

56 Arrêt du TF 4A_200/2015 du 3 septembre 2015, consid. 4.2.2 ; BILLARANT, Analyse critique, N 177.

57 La jurisprudence récente tend à retenir la dualité travail/entreprise (*cf.* le récent arrêt "chef d'orchestre" TF 4A_53/2021 du 21 septembre 2021 consid. 5.1), même si d'autres contrats sont aussi envisageables, p. ex. contrat de mandat (art. 394 CO. *cf.* notamment WEGENER, N 84 ss), contrat innommé de spectacle (*cf.* notamment TERCIER/BIERI/CARRON, N 35559) ou contrat mixte mêlant des activités de directeur artistique relevant du mandat et de soliste/chef relevant du contrat d'entreprise (*cf.* p. ex. TF 4A_129/2017 du 11 juin 2018, consid. 4.1).

58 ATF 144 III 43 ; Tribunal cantonal VD, HC/2020/535 du 23 avril 2020, consid. 4.1.3.

59 *Cf.* arrêt « chef d'orchestre » TF 4A_53/2021 du 21 septembre 2021, consid. 5.1.

de l'accord des parties avec la définition de chacun de ces contrats qui se dégage de la loi (art. 319, 363 et 394 CO).

[52] Ainsi, lorsqu'un artiste est engagé pour une prestation, la question se pose de savoir s'il est lié à l'organisateur (p. ex. organisateur de concert, établissements de spectacle, hôtels, chef d'orchestre) par un **contrat de travail** ou d'autres types de contrats, en particulier de **mandat** ou d'**entreprise**. En pratique, toute référence à un « travailleur freelance » ou « travailleur indépendant » n'est pas déterminante (art. 18 al. 1 CO) : un artiste est en principe un travailleur, un entrepreneur ou un mandataire[60]. Il convient donc de revenir sur ce qui distingue ces contrats.

[53] Le **contrat de travail** est un contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur, dans un rapport de subordination, moyennant une rémunération (art. 319 CO)[61]. **Quatre caractéristiques** doivent être remplies pour que le contrat soit qualifié de contrat de travail avec tous les droits et obligations qui en découlent (notamment les dispositions impératives du CO) : *(i)* une prestation de travail ou de services (p. ex. jouer d'un instrument) ; *(ii)* la rémunération : salaire que l'employeur s'engage à payer au travailleur ; *(iii)* un rapport de subordination juridique : l'activité est déployée par le travailleur sous la direction et selon les instructions de l'employeur, de manière dépendante sous l'angle personnel, organisationnel, économique et temporel[62] ; *(iv)* un élément de durée : le travailleur promet ses services à autrui pour une durée déterminée ou indéterminée[63].

[54] Le **contrat d'entreprise** est un contrat par lequel l'entrepreneur s'oblige à exécuter un ouvrage (art. 363 al. 1 CO) et donc promet un résultat matériel ou immatériel[64]. Il doit produire par son travail un résultat, lequel doit être susceptible d'être vérifié selon des critères objectifs et d'être qualifié de juste ou d'erroné[65]. L'objet du contrat d'entreprise est ainsi la réalisation d'un ouvrage, alors que l'objet du contrat de travail est la fourniture d'un travail, soit une obligation d'agir, indépendamment de son résultat. De plus, l'entrepreneur exécute son ouvrage **en toute indépendance sans être incorporé** dans l'organisation du maître de l'ouvrage[66]. Les principaux critères pour distinguer le contrat d'entreprise du contrat de travail sont le lien de subordination (critère décisif) ainsi que la durée de l'engagement, l'obligation de résultat, le mode de rémunération, le devoir de diligence et de fidélité, l'intégration dans une tierce organisation de travail, la qualification du contrat par les parties[67].

---

60 MEIER, 1e partie, p. 1. *Cf.* aussi tribunal cantonal VD, HC/2020/535 du 23 avril 2020, consid. 4.1.3 et 4.1.4.

61 WYLER/HEINZER, p. 22.

62 WYLER/HEINZER, p. 23. C'est en principe ce critère qui sera fondamental pour déterminer si l'artiste est un travailleur ou un indépendant. Pour un exemple d'application au statut des musiciens, *cf.* MEIER, 1e partie, p. 2-3.

63 WYLER/HEINZER, p. 23 ; tribunal cantonal VD, HC/2020/535 du 23 avril 2020, consid. 4.1.4.

64 ATF 130 III 458 consid. 4.

65 ATF 127 III 328, consid. 2c.

66 ATF 112 II 41, consid. 1a)aa) ; WYLER/HEINZER, p. 27.

67 ATF 126 III 75 ; ATF 112 II 41 ; WYLER/HEINZER, p. 27-28.

[55] Le **contrat de mandat** est un contrat par lequel le mandataire s'oblige à rendre des services dans l'intérêt de son mandat, certes en vue d'un certain résultat, mais sans promettre celui-ci ; il promet une bonne et fidèle exécution du mandat, en d'autres termes le respect de ses obligations de diligence et de fidélité. Les honoraires convenus ou usuels sont en principe indépendants du résultat de l'activité déployée par le mandataire[68]. Selon l'art. 394 CO, le mandat peut s'appliquer à n'importe quel type d'activité, de sorte que ce critère n'est pas celui qui permet la distinction. Par ailleurs, la rémunération n'est pas un élément caractéristique du mandat (art. 394 al. 3 CO). Le critère de distinction essentiel réside donc dans **l'indépendance du mandataire par rapport à son mandant**, qui se traduit par l'absence de lien de subordination[69]. En principe, des instructions qui ne se limitent pas à de simples directives générales sur la manière d'exécuter la tâche, mais qui influent sur l'objet et l'organisation du travail et instaurent un droit de contrôle de l'ayant droit, révèlent l'existence d'un contrat de travail plutôt que d'un mandat. Un indice essentiel de dépendance réside dans le fait qu'une personne déploie une activité exclusivement pour un seul employeur. Il en va de même lorsque le travailleur est intégré dans une structure de travail tierce et organisée, au sein de laquelle il reçoit ses instructions.

[56] Dans le domaine artistique, le contrat est généralement qualifié de contrat de travail, d'entreprise, de mandat ou éventuellement de contrat mixte[70]. Lorsqu'il s'agit de distinguer entre le contrat de travail et les contrats d'entreprise ou de mandat, les critères de lien de subordination et d'intégration dans une organisation ou un spectacle sont considérés comme déterminants. Par conséquent, il faut commencer par se demander si le service considéré est fourni ou non à titre indépendant. Si la réponse est négative (parce qu'il y a un rapport de subordination), il y a en principe contrat de travail. Si la réponse est positive, il faut alors recourir à la distinction classique entre obligation de résultat et obligation de moyen, pour déterminer si le service à fournir à titre indépendant est dû en vertu d'un contrat d'entreprise ou d'un mandat.

[57] En **musique**, il y a contrat de travail lorsque le musicien est intégré dans une production et/ou a l'obligation d'obéir à des directives musicales (tempo, dynamiques, coups d'archet) ou organisationnelles de l'organisateur (programme, lieu et date du concert, horaire et tenue vestimentaire, choix des autres musiciens)[71]. C'est par exemple le cas de musiciens (orchestre, chœur, groupe, big band) engagés par une institution fixe ou un ensemble *ad hoc* réuni pour une occasion précise[72]. En revanche, en l'absence de telles directives musicales ou organisationnelles, le musicien peut être soumis à un contrat d'entreprise, voire de mandat. Tel est le cas du soliste ou du chef d'orchestre vis-à-vis d'une structure ou d'un orchestre qui l'engage ponctuellement[73].

---

68 Arrêt du TF 4A_269/2017 du 20 décembre 2017, consid. 3.1.

69 Arrêt du TF 4A_592/2016 du 16 mars 2017, consid. 2.1 ; Tribunal cantonal VD, HC/2020/535 du 23 avril 2020, consid. 4.1.4 ; WYLER/HEINZER, p. 26-27.

70 *Cf.* note de bas de page 57.

71 MEIER, 1e partie, p. 2. *Cf.* WENGENER, N 86, plus nuancé dans le domaine des groupes de musiques pop, pour qui il y a rarement contrat de travail mais plutôt contrat d'entreprise ou de mandat (p.ex. lorsque des musiciens d'un groupe s'engagent à faire une tournée ou des sessions d'enregistrement studio). Il distingue ensuite entre mandat et entreprise selon le degré d'autonomie des musiciens (p.ex. selon que le musicien joue sur partition ou plus librement).

72 MEIER, 1e partie, p. 2. *Cf.* note de bas de page 71.

73 Arrêt du TF 4A_129/2017 du 11 juin 2018, consid. 4.2.1. *Cf.* note de bas de page 71.

[58] En **art scénique**, les comédiens et le personnel technique sont souvent associés à un projet et engagés par la structure (p. ex. association, collectif, institution), de sorte qu'ils sont soumis à des contrats de travail, généralement CDD le temps du projet, voire un CDI lorsqu'ils sont intégrés à une institution.[74]

[59] En **art visuel**, les artistes plasticiens réalisent souvent des commandes d'œuvres ou des expositions. Leur contrat peut alors généralement être qualifié de contrat de mandat ou d'entreprise[75].

[60] Lorsque l'artiste s'oblige à fournir non seulement sa propre activité, mais aussi celle d'autres artistes dont elle est le chef, qu'elle choisit et qu'elle rétribue, sans que leur identité ne soit spécifiée, la jurisprudence admet l'existence de **contrats de travail en cascade** (p. ex. le chef d'orchestre avec ses musiciens interprètes)[76]. Ainsi, dans le cadre de l'exploitation d'un orchestre par exemple, le contrat initial ne serait conclu qu'entre le patron de l'établissement et le chef d'orchestre ; à l'égard du patron de l'établissement, les musiciens sont les auxiliaires du chef d'orchestre et, à l'égard du chef d'orchestre, ils en sont les employés[77].

[61] Enfin, l'artiste peut être au bénéfice d'un contrat de travail, en créant et en devenant membre de sa **propre association**, à laquelle les artistes de son projet sont affiliés (pour la problématique de l'artiste membre des organes dirigeants de son association, *cf.* ci-dessous **N [168] ss**).

---

[74] Sans aller dans le détail quant aux différentes formes d'organisation et intervenant-es possibles dans le domaine des arts scéniques, référence est faite ici à MOSIMANN, N 119 ss.

[75] P.ex. le contrat-modèle d'exposition ou production d'œuvre réalisé par un collectif à Genève ne mentionne pas expressément la qualification du contrat mais contient des éléments typiques de contrat d'entreprise (p.ex. résiliation du contrat en cas de non-respect des obligations avec un délai de 30 jours).

[76] Le contrat de travail « en cascade » ne constitue toutefois pas l'unique forme juridique que peuvent revêtir les rapports contractuels liant un groupe de travailleurs (un orchestre par exemple) à un employeur. Il existe d'autres possibilités. Ainsi, suivant les circonstances, le contrat pourra être conclu par l'employeur avec chaque membre du groupe pris isolément. Il pourra aussi l'être avec le groupe comme tel, en tant que société simple.

[77] ATF 112 II 41. Cette construction juridique fait l'objet de critiques doctrinales, qui estiment que, dans la mesure où la prestation est fournie directement en faveur de l'employeur principal, le contrat est alors directement conclu avec celui-ci, *cf.* WYLER/HEINZER, p. 28 et les doctrines citées.

(2) En droit des assurances sociales

[62] En droit des assurances sociales, est considéré comme salarié celui qui fournit un travail dépendant et qui reçoit pour ce travail un salaire déterminant au sens des lois spéciales (art. 10 LPGA)[78]. Selon la jurisprudence, les aspects contractuels sont de simples indices mais pas déterminants à eux seuls[79]. En réalité, il convient d'analyser l'ensemble des circonstances économiques au cas par cas[80]. Une personne exerce une activité salariée *(i)* lorsqu'elle est dépendante de son employeur d'un point de vue organisationnel (*i.e.* quant à l'organisation du travail et *(ii)* du risque économique (*i.e.* qu'elle ne supporte pas de risque économique)[81].

[63] Le **lien de dépendance organisationnel** suppose que l'employeur a le droit de donner des instructions, la subordination du travailleur à l'égard de celles-ci, l'obligation de ce dernier d'exécuter personnellement la tâche qui lui est confiée, la prohibition de faire concurrence et le devoir de présence[82]. Un autre indice de dépendance est l'existence d'une collaboration régulière, autrement dit que lorsque l'employé est régulièrement tenu de fournir ses prestations au même employeur[83]. La possibilité pour le travailleur d'organiser son horaire de travail ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit d'une activité indépendante[84].

[64] Le **risque économique** est le risque de pertes de la substance économique de l'entreprise que courrait l'employeur en cas d'évaluations ou de comportements professionnels inadéquats. Un autre indice de risque économique est le fait que l'employeur opère des investissements importants, subit les pertes, supporte le risque d'encaissement et de ducroire, supporte les frais généraux, agit en son propre nom et pour son propre compte, se procure lui-même les mandats, occupe du personnel et utilise ses propres locaux commerciaux[85].

[65] Enfin, il convient de rappeler qu'un salarié au sens du droit privé n'est pas nécessairement considéré comme salarié au sens du droit des assurances sociales, et que la notion de **dépendance est plus large en droit des assurances sociales qu'en droit des obligations**. Il n'est dès lors pas

---

78 CR LPGA-DUNAND, N 6 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 7-8 ad art. 10 LPGA ; d'après l'art. 5 al. 2 LAVS, le salaire déterminant comprend « *toute rémunération pour un travail dépendant fourni pour un temps déterminé ou indéterminé* ».

79 Arrêt du TF 9C_213/2016 du 17 octobre 2016, consid. 3.2.

80 Arrêt du TF 9C_213/2016 du 17 octobre 2016, consid. 3.4 ; arrêt du TF 8C_183/2014 du 22 septembre 2014, consid. 7.1 ; ATF 123 V 161, consid. 1 ; ATF 114 V 65, consid. 2a ; Tribunal cantonal ZH, UV.2020.00006 du 20 décembre 2021, consid. 1.1 ; CR LPGA-DUNAND, N 13 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 4 ad art. 10 LPGA.

81 ATF 123 V 16, consid. 1 ; arrêts du TF 9C_213/2016 du 17 octobre 2016, consid. 3.2 et 8C_183/2014 du 22 septembre 2014, consid. 7.1 ; ATF 114 V 65, consid. 2a ; Tribunal cantonal ZH, UV.2020.00006 du 20 décembre 2021, consid. 1.1 et 1.2 ; CR LPGA-DUNAND, N 14 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 11 ad art. 10 LPGA.

82 *Cf.* Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD) édictées par l'office fédéral des assurances sociales, ch. 1015 ; Tribunal cantonal ZH, UV.2020.00006 du 20 décembre 2021, consid. 1.2 et 1.3.1 ; CR LPGA-DUNAND, N 15 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 12-13 ad art. 10 LPGA..

83 Arrêt du TF 9C_1062/2010 du 5 juillet 2011, consid. 7.2 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances H 334/03 du 10 janvier 2005, consid. 6.2.1.

84 Arrêt du Tribunal fédéral des assurances H 6/05 du 19 mai 2006, consid. 2.3 ; Tribunal cantonal ZH, UV.2020.00006 du 20 décembre 2021, consid. 4.

85 Arrêt du TF 9C_213/2016 du 17 octobre 2016, consid. 3.4 ; arrêt du Tribunal fédéral des assurances H 6/05 du 19 mai 2006, consid. 2.3 ; Tribunal cantonal ZH, UV.2020.00006 du 20 décembre 2021, consid. 1.2 et 1.3.1 ; CR LPGA-DUNAND, N 17-18 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 14 ad art. 10 LPGA.

exclu qu'une telle activité soit reconnue, au niveau des assurances sociales, en présence d'autres types de contrats que le contrat de travail, comme par exemple le mandat ou le contrat d'entreprise[86].

b) Le salaire déterminant

[66] Avant de traiter la question particulière de la protection sociale du salarié, il convient de s'arrêter sur la notion de salaire déterminant au sens de l'AVS. De celui-ci dépendent en effet le montant des cotisations et, *in fine*, des prestations sociales versées à l'assuré.

[67] Tous les revenus provenant d'une activité salariée composent le salaire déterminant**,** tels que le salaire horaire, journalier, hebdomadaire ou mensuel, y compris les primes, les indemnités pour heures supplémentaires et les gratifications, les pourboires ou taxes de service s'ils représentent une part importante du salaire, ainsi que les prestations en nature ayant un caractère régulier, comme la nourriture ou le logement ou encore l'utilisation à des fins privées de voitures de service (*cf.* art. 5 al. 2 LAVS ; 7 et 8 RAVS)[87].

[68] On est également en présence d'un salaire déterminant lorsqu'une loi fédérale assimile explicitement un revenu de substitution à un salaire au sens de la LAVS[88]. De telles dispositions se trouvent dans la LACI, la LAPG, la LAI et la LAM.

[69] En raison des besoins particuliers du secteur, l'Office fédéral des assurances sociales a précisé ce qu'il considère comme salaire déterminant pour les **musiciens, artistes et DJ's**[89] :

- Le **caractère indépendant ou dépendant** d'une activité s'apprécie principalement en fonction de **différents critères**, tels que la fréquence des représentations auprès d'un organisateur, la durée de l'engagement, la notoriété pour la représentation en question ainsi que l'existence ou non d'un lien étroit avec l'organisateur. Si un groupe d'artistes dispose d'une organisation propre (p. ex. association qui gère un orchestre), il y a lieu de considérer que les membres exercent une activité salariée. Peu importe, en revanche, que la représentation s'inscrive dans le cadre d'une manifestation privée (p. ex. fête de famille ou réunion sociétaire) ou commerciale (p. ex. organisée par un organisateur professionnel).

- **Fait ainsi partie du salaire déterminant** du point de vue des assurances sociales : la rétribution versée par un établissement de spectacles, hôtel, dancing, cabaret à des musiciens qu'ils soient membres d'un orchestre ou musicien isolé (p. ex. pianiste de bar) ainsi que la rétribution versée par les organisateurs de concerts (sociétés d'orchestre, sociétés de musique) aux auxiliaires engagés pour une série de répétitions et d'exécutions, font partie du salaire déterminant.

- **Fait en revanche partie d'une activité indépendante** du point de vue des assurances sociales : la rétribution versée dans le cadre d'un spectacle donné (concerts, récitals de

---

86 Arrêt du TF 8C_183/2014 du 22 septembre 2014, consid. 7.2 ; PERRENOUD/WITZIG, p. 63 s ; CR LPGA-DUNAND, N 16 et 56 ad art. 10 LPGA ; BSK ATSG-JANETT, N 4-5 ad art. 10 LPGA.

87 DSD, 2021, n°2089-2090 et 2092.

88 DSD, 2021, n°2088.

89 DSD, 2021, n°4034 ss.

chant, semaines musicales, soirées de sociétés, noces) à des musiciens (chefs d'orchestre, musiciens d'orchestre, solistes, chanteurs, cantatrices, danseurs, acteurs, animateurs), qu'ils se produisent séparément ou en groupe et même si le spectacle n'est pas organisé par l'artiste lui-même mais par un tiers.

– **Ces règles s'appliquent par analogie aux DJ's**. Ainsi, un DJ qui se produit régulièrement pour un organisateur particulier, par exemple comme « DJ résident », doit en principe être qualifié de salarié. En revanche, celui qui est engagé pour une occasion unique, en raison de sa notoriété, est considéré comme indépendant.

c) La protection sociale

[70] Les personnes exerçant une activité lucrative sont tenues de payer des **cotisations AVS/AI/APG** à partir du 1er janvier de l'année qui suit celle où elles ont atteint l'âge de 17 ans (art. 1*a* let. b et 3 al. 1 et 2 LAVS ; art. 2 LAI ; art. 27 LAPG). La moitié de la cotisation (5,3% du salaire déterminant) est déduite du salaire par l'employeur, ce dernier verse alors la cotisation de son employé avec sa propre part (également 5,3%), à la caisse de compensation compétente[90]. Lorsque le salarié cesse d'exercer une activité lucrative, celui-ci reste tenu de cotiser en tant que personne sans activité lucrative jusqu'à l'âge légal donnant droit à une rente de vieillesse.

[71] En principe, lorsque le salaire déterminant n'excède pas CHF 2'300 par année civile et par employeur, les cotisations ne sont perçues qu'à la demande de l'assuré (art. 34*d* al. 1 RAVS). À noter que les salariés rémunérés par des producteurs de danse et de théâtre, des orchestres, des producteurs du domaine phonographique et audiovisuel, des radios et des télévisions, ou encore par des écoles du domaine artistique font l'objet d'une exception et ne sont pas soumis à la règle du salaire de minimum importance, les cotisations devant être versées **à partir du premier franc gagné** (art. 34*d* al. 2 LAVS).

[72] Les salariés sont obligatoirement affiliés à l'**assurance-chômage** (AC). L'AC couvre le manque à gagner à 70% du gain assuré en cas de perte travail avec des indemnités versées sous forme d'indemnités journalières. La LACI prévoit un délai-cadre général de 24 mois et un minimum d'emploi de 12 mois pour ouvrir le droit à l'indemnisation (ou renouveler ce droit à partir d'un deuxième délai-cadre). Jusqu'à une limite de CHF 148'200, le taux de cotisation à l'AC est de 2,2% du salaire annuel déterminant (= taux de base). Sur la partie du salaire au-delà de CHF 148'200, la cotisation à l'AC s'élève à 1% du salaire annuel déterminant (sans limite). La personne salariée et l'employeur paient chacun la moitié des cotisations.

[73] La **prévoyance professionnelle** (LPP ou 2e pilier), qui, ajoutée aux prestations du 1er pilier, doit permettre aux retraités de profiter d'une retraite égale à 60% de leur dernier salaire, ainsi que de s'assurer contre les risques d'invalidité et de décès, impose également une cotisation paritaire de l'employeur et du salarié. Les salariés auxquels **un même employeur verse un salaire annuel supérieur à CHF 21'510** (art. 2 et 7 LPP ; salaire mis à jour au 1er janvier 2021) sont soumis à l'assurance obligatoire pour les risques de décès et d'invalidité dès le 1er janvier qui suit la date à

---

90 En l'absence d'un lien avec une caisse de compensation existante, la caisse compétente est celle du domicile de la personne assurée. À défaut d'un domicile en Suisse de la personne assurée, la caisse de compensation compétente est celle où la personne assurée exerce son activité principale.

laquelle ils ont eu 17 ans et, pour la vieillesse, dès le 1er janvier qui suit la date à laquelle ils ont eu 24 ans. Le taux de cotisation varie alors en fonction de l'âge de l'assuré (entre 7% et 18%), et s'applique uniquement au **salaire coordonné** (art. 8 LPP)[91].

[74] Il convient de noter que les **salariés engagés pour une durée limitée ne dépassant pas trois mois** ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire (art. 1*j* al. 1 let. b OPP 2). Cette période minimale pose problème pour les artistes salariés intermittents, qui n'exercent souvent leur activité que pour de très courtes périodes (sur cette question, *cf.* ci-dessous **N [96] ss**).

[75] Pour les **salariés à temps partiel**, il faut vérifier préalablement, pour chaque revenu, si le seuil d'entrée à la LPP de CHF 21'510 a été atteint chez chaque employeur. Dans ce cas, ce revenu relève obligatoirement de l'obligation d'assurance LPP pour l'employeur en question. En d'autres termes, les revenus d'activités salariées multiples ne sont pas cumulés : si aucun des salaires dans l'activité auprès de plusieurs employeurs ne dépasse le seuil d'entrée à la LPP, le salarié ne sera pas assuré. Si le seuil d'entrée est dépassé en **considération globale**, les collaborateurs peuvent toutefois s'assurer volontairement auprès de l'institution supplétive ou auprès de l'institution de prévoyance de l'un des employeurs dans la mesure où les dispositions réglementaires le permettent (art. 46 al. 1 LPP). Enfin, il sied de préciser que si l'artiste est affilié en raison d'un emploi dans lequel il atteint ce seuil, il est également possible d'assurer un **salaire complémentaire** qui n'atteindrait pas le seuil d'accès (art. 46 al. 2 LPP)[92].

[76] Enfin, l'**assurance-accidents** (AA) est obligatoire pour tous les salariés qui travaillent en Suisse (art. 1*a* let. a LAA). Les prestations d'assurance sont allouées en cas d'accident professionnel, d'accident non professionnel et de maladie professionnelle (art. 6 al. 1 LAA). Les primes de l'assurance obligatoire contre les accidents et les maladies professionnels sont à charge de l'employeur, les primes couvrant les accidents non professionnels étant en principe à charge du salarié et déduites directement de son salaire.

2. L'artiste indépendant

a) Qualification du statut

(1) En droit privé

[77] Lorsqu'un artiste n'est pas au bénéfice d'un contrat de travail, il est un indépendant soumis aux règles du contrat d'**entreprise** ou de **mandat** (art. 363 ss et 394 ss CO). Pour les délimitations avec le contrat individuel de travail, *cf.* ci-dessus **N [51] ss**.

[78] En **musique**, le musicien est en principe engagé par un contrat d'entreprise pour ses engagements en solo. C'est notamment le cas pour les petits groupes formés préalablement, comme les ensembles de musique de chambre et les groupes de musiques actuelles (p. ex. groupes de rock, de jazz)[93].

---

91 Seule la partie du salaire annuel comprise entre 25'095 et 86'040 francs doit être assurée (l'employeur peut aller au-delà). Cette partie du salaire est appelée « salaire coordonné ».

92 SCHNEIDER JACQUES-ANDRÉ, p. 36.

93 MEIER, 1e partie, p. 2 et 4e partie, p. 1.

[79] En **art visuel**, l'artiste plasticien est souvent soumis à un contrat d'entreprise, voire de mandat en cas de commande d'œuvres ou d'exposition. Il est en revanche au bénéfice d'un contrat de travail lorsqu'il est engagé par une institution ou une association.

[80] L'artiste indépendant est soumis à diverses obligations, qui divergent de celles de l'artiste salarié. Il existe l'obligation principale d'exécution de la prestation ainsi que des obligations accessoires, dont l'obligation de diligence[94], ce qui explique qu'il a une responsabilité accrue par rapport au salarié : l'artiste indépendant n'exécute pas sa prestation selon les instructions précises du maître, mais de manière autonome ; de plus, il apparaît souvent comme la partie la plus expérimentée et la mieux informée sur le plan technique par rapport au maître[95]. Pour le **musicien**, cette obligation peut prendre diverses formes : exécuter le programme musical, à l'heure et au lieu convenus, et se préparer de manière adéquate au concert au niveau artistique, technique et/ou organisationnel (p. ex. si nécessaire, se procurer les instruments et le matériel nécessaire)[96]. L'artiste indépendant doit également prendre en charge ses propres cotisations sociales lorsque celles-ci sont obligatoires, telles que les cotisations AVS, AI et APG (*cf.* ci-dessous **c)**). S'il engage d'autres artistes ou acteurs culturels (p. ex. musiciens accompagnateurs, techniciens, etc.), l'artiste indépendant devient lui-même employeur, avec les responsabilités qui en découlent[97].

(2) En droit des assurances sociales

[81] En droit des assurances sociales est qualifié d'indépendant celui *(i)* qui **n'est pas soumis à un lien de dépendance** et *(ii)* qui **supporte le risque économique** (*cf.* art. 12 LPGA). Les caisses de compensation déterminent au cas par cas si la rémunération de l'activité considérée confère à l'assuré le statut d'indépendant au regard de l'AVS, toujours selon une analyse économique de la situation de l'assuré et indépendamment des rapports contractuels. Au surplus, il peut être renvoyé aux critères de délimitation développés pour les salariés (*cf.* ci-dessus **1.a)(2)**).

b) La rémunération déterminante

[82] La rémunération déterminante pour une activité indépendante est définie de façon négative comme **tout revenu du travail autre que le salaire** pour un travail accompli dans une situation dépendante (*cf.* art. 9 al. 1 LAVS). Il s'agit en particulier de tout revenu acquis dans une situation indépendante provenant de l'exploitation d'une entreprise commerciale ou industrielle, ou d'une profession libérale (art. 17 RAVS). Cela inclut aussi généralement les **redevances de droits d'auteur** (p. ex. issues de la vente de disques). Le traitement des redevances de droits d'auteur varie toutefois en pratique et dans la jurisprudence, selon l'apport économique pour le bénéficiaire et leur importance par rapport à l'activité lucrative de ce dernier[98] ou encore selon que l'auteur continue

---

94 CR CO I-CHAIX, N 1 ad art. 364 CO ; BSK OR I-ZINDEL/SCHOTT, N 1 ad art. 363 OR et N 1 ad. art. 364 OR.

95 CR CO I-CHAIX, N 3 ad art. 364 CO ; BSK OR I-ZINDEL/SCHOTT, N 4 ad art. 364 OR.

96 MEIER, 4e partie, p. 1.

97 *Ibidem*.

98 ATF 114 V 129, consid. 3. ATAS/672/2014 du 2 juin 2014, consid. 10, considérant que le fait que l'assuré perçoive quelques droits d'auteur en lien avec son œuvre n'implique pas qu'il ait déployé une quelconque activité à cette fin et rejetant la qualification d'activité lucrative en raison de leur faible montant et de leur versement sur plusieurs années après l'activité créatrice.

d'exploiter l'œuvre ou récolte uniquement les revenus après sa création[99]. Cette question de redevances de droits d'auteur est uniquement évoquée ici mais devrait être traitée selon nous de façon approfondie dans une étude complémentaire, ce urgemment compte tenu de l'importance du sujet à l'ère numérique (p. ex. diffusion des contenus culturels à travers des plateformes de *streaming*).

[83] Il faut encore noter que la rémunération déterminante pour la fixation des cotisations AVS/AI/APG est arrêtée par les autorités fiscales cantonales sur la base des **déclarations fiscales des contribuables** (ensuite communiquées à la caisse de compensation) (art. 9 al. 3 LAVS). Au revenu net communiqué, il est ajouté les cotisations personnelles AVS/AI/APG qui sont reconstituées à 100% en fonction du taux de cotisation (art. 9 al. 4 LAVS).

c) La protection sociale

[84] Les indépendants qui exercent une activité lucrative doivent s'acquitter du paiement de **cotisations AVS/AI/APG** (art. 1*a* al. 1 let. b LAVS ; art. 1*b* LAI ; art. 27 al. 1 LAPG). L'indépendant est tenu de cotiser pour l'AVS/AI/APG à compter du 1er janvier de l'année qui suit son 17ème anniversaire, avec un taux de cotisation s'élevant à 10% du revenu annuel (i.e. revenu effectif gagné durant l'année de cotisation)[100]. Lorsque le revenu annuel est inférieur à CHF 57'400, mais au moins de CHF 9'600, l'assuré paie un taux de cotisation AVS/AI/APG plus bas selon un barème dégressif (art. 8 al. 1 LAVS ; art. 3 al. 1 LAI ; art. 27 al. 2 LAPG). Lorsque le revenu annuel est égal ou inférieur à CHF 9'600, l'assuré paie la cotisation minimale de CHF 503 (depuis le 1er janvier 2021), sauf si ce montant a déjà été perçu sur son salaire d'une activité dépendante exercée la même année (art. 8 al. 2 LAVS). Lorsque l'activité lucrative indépendante est exercée à titre principal, l'obligation d'annonce débute à partir du premier franc pour autant que les autres conditions soient remplies. En revanche, les indépendants exerçant leur activité lucrative à titre accessoire et dont le revenu est inférieur à CHF 2'300 par année civile ne cotisent qu'à leur demande (art. 19 RAVS).

[85] L'obligation de cotisation prend fin lorsque l'indépendant cesse d'exercer une activité lucrative. Les personnes assurées à un autre titre (p. ex. personnes domiciliées en Suisse) qui n'exercent aucune activité lucrative sont alors tenues de payer une cotisation selon leur condition sociale (art. 10 LAVS). En l'absence d'autres revenus ou d'une fortune de l'assuré, la cotisation minimale est applicable.

[86] Les annonces dans le domaine de l'AVS, de l'AI et des APG et le prélèvement des cotisations AVS/AI/AP relèvent de la compétence de la caisse de compensation de l'association professionnelle ou de la caisse de compensation cantonale au siège social ou au domicile de l'indépendant.

---

99 *Cf.* les directives de l'OFAS, DSD, 2021, n°4048, considérant les redevances de droits d'auteur comme une activité indépendante, à l'exception des cas où les circonstances reviennent à qualifier le revenu d'activité dépendante (p. ex. réalisateur au bénéfice d'un contrat de travail, qui tire également des revenus issus des droits d'auteur). *Cf.* article SUISAblog de Michelle Moser, disponible à : <https://blog.suisa.ch/fr/les-redevances-de-droits-dauteur-sont-elles-soumises-a-lavs/> [consulté le 27.09.2021], notant que SVA Zurich tend à les traiter comme un revenu professionnel indépendant (sous réserve de cas où l'artiste récolte uniquement les revenus de compositions antérieures), tandis que la caisse de compensation du canton de Vaud distingue selon qu'il s'agit de revenu issu de la création de l'œuvre (comme revenu soumis à l'AVS) ou de l'utilisation ultérieure des gains en capital non soumis à l'AVS.

100 8.1% pour l'AVS, 1.4% pour l'AI et 0.5% pour les APG.

[87] Il ressort de ce qui précède que les artistes, salariés ou indépendants, sont **obligés de cotiser à l'AVS/AI/APG, quel que soit leur statut**. Seuls les artistes indépendants peuvent toutefois choisir de ne pas cotiser si leur revenu annuel est inférieur à CHF 2'300 (art. 19 RAVS), alors que l'artiste salarié cotise au 1er pilier dès le premier franc gagné (art. 34*d* al. 2 RAVS). Le droit de percevoir des prestations de l'AVS/AI/APG est également indépendant de la qualité que revêt celui qui en bénéficie. Le montant des rentes (p. ex. de vieillesse ou de survivants) quant à lui dépendra de la durée de cotisation (années de cotisations) et du revenu annuel moyen de l'assuré.

[88] En revanche, seuls les salariés[101] sont obligés de cotiser à **l'assurance-chômage** en Suisse, sous réserve des exceptions prévues dans la LACI[102]. Malgré le libellé clair de l'art. 114 al. 2 let. c Cst., les indépendants n'ont, à l'heure actuelle, pas la possibilité de s'affilier à l'assurance-chômage et ce, même à titre facultatif[103]. Seules les personnes salariées ont dès lors la possibilité de percevoir des prestations de l'assurance-chômage, à quelques rares exceptions.

[89] Les indépendants ne peuvent faire valoir un droit à une indemnité que lorsqu'ils ont cotisé à l'assurance-chômage pendant une période minimale de 12 mois dans le cadre d'une activité salariée. Cette période de cotisation doit avoir eu lieu dans les deux ans précédant la période de chômage (délai-cadre ; art. 9 al. 1 LACI). L'art. 9*a* LACI permet toutefois la **conservation de droits acquis** des ex-salariés devenus indépendants et ayant cessé leur activité indépendante, et ce en prévoyant une prolongation du délai-cadre de deux ans. L'allongement des délais-cadres est exclu lorsque l'assuré a touché des prestations de chômage en parallèle à son activité indépendante (art. 3*a* al. 2 let. a OACI). Sont visés par cette règle d'exclusion les assurés qui ont exercé une activité indépendante et dont les revenus ont été pris en compte à titre de **gain intermédiaire** (art. 24 LACI), ou qui ont perçu les indemnités prévues aux art. 71*a* ss LACI (*cf.* ci-dessous **N [90]**). L'application des règles concernant le gain intermédiaire présuppose la conservation du statut de travailleur et donc la volonté d'être placé comme salarié. L'art. 9*a* LACI bénéficie quant à lui aux assurés qui ont **changé de statut**.

[90] La LACI prévoit également le **soutien aux assurés qui entreprennent une activité indépendante**. Ainsi, les assurés qui cessent l'exercice de leur activité salariée, peuvent, à certaines conditions restrictives, jouir d'une indemnisation de l'assurance-chômage lorsqu'ils projettent d'entreprendre une activité indépendante durable (art. 71*a* ss LACI)[104]. Ces prestations sont limitées au versement de 90 indemnités journalières au plus durant la phase d'élaboration du projet.

[91] À l'inverse des salariés ayant plus de 17 ans et recevant d'un seul et même employeur un salaire annuel supérieur à CHF 21'510, les indépendants ne sont pas soumis à l'assurance obligatoire de la **LPP**[105]. Ils peuvent toutefois se faire assurer à titre facultatif, les dispositions de l'assurance obligatoire, en particulier les limites de revenu fixées à l'art. 8 LPP, leur sont alors

---

[101] Est considéré comme travailleur/salarié au regard de la LACI, toute personne qui est assujettie à l'AVS et qui exerce une activité salariée. Nous parlons à ce sujet de la « Force obligatoire du statut de cotisant AVS » (RUBIN, Commentaire LACI, N 2 s. ad art. 2).

[102] PERRENOUD/WITZIG, p. 64 ; RUBIN, Commentaire LACI, N 1 ad art. 2.

[103] RUBIN, Commentaire LACI, N 1 ad art. 2.

[104] RUBIN, Commentaire LACI, N 1 ad art. 9*a*.

[105] PERRENOUD/WITZIG, p. 64.

applicables par analogie (art. 4 LPP). Ainsi, la cotisation de l'artiste indépendant au 2e pilier dépend de sa propre initiative, et nécessite en pratique souvent l'appartenance à une association professionnelle[106].

[92] En ce qui concerne **l'assurance-accidents**, toute personne (a) domiciliée en Suisse[107] et (b) exerçant une activité indépendante peut s'affilier à titre facultatif à l'assurance (art. 4 al. 1 LAA). L'indépendant n'est donc pas obligatoirement affilié[108]. Le cas échéant, lorsqu'un indépendant s'affilie à titre facultatif à l'assurance-accidents, les dispositions relatives à l'assurance obligatoire lui sont applicables par analogie (art. 5 al. 1 LAA). La souscription à une **assurance d'indemnités journalière en cas de perte de gain** (polices d'assurance privées) est également facultative et implique des coûts supplémentaires. Encore une fois, la couverture de l'artiste indépendant dépendra en pratique souvent de sa propre initiative.

[93] À l'inverse des salariés où le financement des cotisations sociales s'effectue de manière paritaire, il incombe aux indépendants **d'assumer seuls le financement de leurs cotisations sociales**[109]. On constate ainsi, aujourd'hui encore, que les indépendants bénéficient généralement de protections moindres[110].

3. L'artiste intermittent

a) Qualification du statut

[94] Les artistes sont fréquemment engagés comme salariés pour une durée déterminée, et au bénéfice de **CDD multiples**. Le droit suisse ne prévoit pas, comme le fait le droit français[111], un statut d'intermittent reconnu au sens du droit des assurances sociales. En Belgique, une présomption de salariat en faveur de tous les artistes permet également de clarifier le statut de l'intermittent[112]. En Suisse, la qualification de l'activité elle-même, salariée ou indépendante, reste déterminante.

---

[106] À titre d'exemple seulement (les possibilités sont nombreuses en pratique), la Caisse de Pension Musique et Formation propose à ses assurés et aux membres des associations partenaires (entre autres SONART, ADM, AdS, etc.) des plans de prévoyance permettant d'assurer le revenu annuel soumis à l'AVS provenant d'une activité lucrative indépendante (affiliation facultative). À noter que la fondation de prévoyance Artes & Comoedia a la particularité de permettre à tous les indépendants, actifs dans le domaine de la culture, des arts, du spectacle ou de l'audio-visuel, quand bien même ils n'appartiennent à aucune association professionnelle, de s'assurer dans le cadre du 2e pilier.

[107] Cette condition n'est pas opposable aux ressortissants UE/AELE indépendants qui travaillent en Suisse, mais sont domiciliés dans l'UE/AELE, et ce en vertu du principe de non-discrimination prévu par l'Accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes (ALCP ; RS 0.142.112.681).

[108] PERRENOUD/WITZIG, p. 64.

[109] PERRENOUD/WITZIG, p. 65.

[110] PERRENOUD/WITZIG, p. 62.

[111] **En France**, l'intermittent du spectacle (IDS) est défini comme une personne qui cumule une succession de contrats à durée déterminée (« CDD d'usage » en droit français) pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ces contrats pouvant être entrecoupés de périodes d'inactivité (chômage). À ce statut sont rattachés des régimes particuliers de droit du travail (réglementation du CDD d'usage et requalification possible en CDI) et de protection sociale (régime d'assurance chômage de l'intermittence, allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE)) (DAHLIA (2017), *Les intermittents du spectacle*). *Cf.* également Pôle emploi spectacle, Guide Intermittents du spectacle, janvier 2020.

[112] **En Belgique**, le régime dit de l'« article 1bis », en référence à l'art. 1*bis* de la Loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroie une présomption de salariat en faveur de tous les

[95] Les intermittents ne sont, de manière générale, pas assimilés aux indépendants dans le système suisse, leur activité prenant la forme d'une **activité salariée pour la durée de leur engagement** (p. ex. musiciens engagés de manière ponctuelle dans un orchestre ou une plus petite formation, remplacements ou interventions pédagogiques dans une école de musique, etc.)[113]. Malgré l'absence de statut « intermittent », certaines particularités prévues par le législateur restent de mise, notamment en ce qui concerne l'AC. Au surplus, le cadre légal applicable aux salariés reste déterminant également pour l'artiste intermittent.

b) La protection sociale

[96] Les **intermittents** qui changent fréquemment d'employeur et obtiennent des engagements à durée déterminée sont exclus du 2e pilier obligatoire en raison de la durée minimale du contrat, en l'occurrence trois mois[114], et le revenu minimum exigé par la LPP.

[97] En pratique, les intermittents qui changent souvent d'employeur peuvent **s'assurer à titre facultatif** (art. 4 al. 1 LPP), mais ne le sont pas obligatoirement. Si les différents employeurs sont informés qu'un intermittent est affilié à une caisse LPP à titre facultatif, ils sont tenus de participer aux contributions, même si le rapport de travail dure **moins de 3 mois**[115]. Il faut toutefois que la personne assurée perçoive un salaire total annuel d'au moins CHF 21'510, tous engagements considérés (art. 7 et 46 al. 1 LPP ; *cf.* ci-dessous **N [103]**).

[98] Certaines mesures ont également été prises en faveur des professions où les changements d'employeur et les contrats de durée limitée sont usuels. En ce qui concerne l'**assurance-chômage**, c'est le cas pour les musiciens, les acteurs, les artistes, les collaborateurs artistiques de la radio, de la télévision ou de cinéma les techniciens du film et les journalistes (art. 8 al. 1 OACI).

[99] Comme vu précédemment, la loi sur l'assurance-chômage prévoit un délai-cadre général de deux ans et un minimum d'emploi de 12 mois soumis à cotisation pour ouvrir le droit à l'indemnisation (ou renouveler ce droit à partir d'un deuxième délai-cadre). Pour les intermittents, il existe un **régime spécial** car ils sont considérés comme ayant une profession caractérisée par des changements fréquents d'employeur et de multiples CDD (art. 8 OACI et 18 al. 3 LACI). La **période de cotisation est multipliée par deux pour les 60 premiers jours de chaque engagement ou CDD** (art. 12*a* OACI) – il leur est donc plus aisé d'atteindre le minimum de 12 mois d'emploi pendant le délai-cadre de deux ans et ainsi ouvrir le droit aux prestations[116]. À noter que le maximum de 400 indemnités journalières ne sera versé qu'aux personnes ayant cotisé pendant **18 mois au moins**. Les

---

artistes, et ce même si aucun contrat de travail n'est signé (p. ex. même en l'absence de lien de subordination). Ce régime particulier, mis en place par le législateur belge, permet d'appliquer les avantages sociaux liés aux travailleurs salariés à tous les artistes, y compris aux artistes intermittents ou indépendants (Instructions administratives ONSS 2021/2, p. 44 ss). Le système belge permet dès lors une application plus large que le système français.

113 USDAM, Assurances et prévoyance vieillesse pour les musiciens intermittents, p. 1.

114 Art. 1*j* al. 1 let. b OPP 2.

115 USDAM, Assurances et prévoyance vieillesse pour les musiciens intermittents, p. 1. À titre d'exemple uniquement, l'USDAM recommande aux musiciens intermittents de s'assurer soit auprès de la Fondation de prévoyance ASEM/SSPM (caisse de pension commune des écoles de musique) ou de la CAST, la Fondation Charles Apothéloz (acteurs culturels).

116 *Cf.* Suisseculture sociale : http://www.suisseculturesociale.ch/index.php?id=110&L=2, donnant l'exemple suivant : un contrat de 1 mois + un contrat de 1 semaine + un contrat de 3 mois, ne seront pas égal à 4 mois et une semaine, mais à 7 mois et 2 semaines (1 mois = 2 mois ; 1 semaine = 2 semaines ; 3 mois = 5 mois).

personnes ayant cotisé pendant 12 mois n'obtiendront que 260 indemnités journalières au maximum (art. 27 al. 2 LACI).

4. L'artiste cumulant les statuts

a) Qualification du statut

[100] Il n'est pas exclu qu'une personne puisse revêtir simultanément la qualité d'indépendant et de salarié, lorsqu'en plus de l'exercice d'une activité indépendante, une personne perçoit un salaire correspondant de son activité dépendante (art. 12 al. 2 LPGA). À noter que lorsqu'une personne exerce plusieurs activités lucratives donnant donc lieu à plusieurs revenus, la nature de chacune de ces activités doit être examinée **indépendamment** de toutes les autres[117]. Au surplus, les critères de délimitations développés ci-dessus demeurent applicables.

b) La protection sociale

[101] S'agissant des **cotisations AVS/AI/APG**, les artistes **salariés** sont obligatoirement assurés dès le premier franc gagné. Comme précisé ci-avant, les salariés rémunérés par des producteurs de danse et de théâtre, des orchestres, des producteurs du domaine phonographique et audiovisuel, des radios et des télévisions, ou encore par des écoles du domaine artistique ne sont pas soumis à la règle du salaire de minimum importance, les cotisations devant être versées dans tous les cas (art. 34*d* al. 2 RAVS) (*cf.* ci-dessus **N [71] et [87]**). En revanche, les **indépendants** exerçant leur activité lucrative à titre accessoire (ou les salariés dont l'employeur ne relève pas du domaine de la culture, tel qu'un emploi alimentaire dans un autre secteur) et dont le revenu est inférieur à CHF 2'300 par année civile ne sont pas obligatoirement assurés et ne cotisent qu'à leur demande (art. 19 RAVS et 34*d* al. 1 LAVS).

[102] En ce qui concerne l'**assurance-chômage**, les artistes **salariés** sont obligatoirement soumis à la cotisation et le délai-cadre général de 24 mois et un minimum d'emploi soumis à cotisation de 12 mois sont applicables, à moins que leur situation professionnelle tombe sous le coup du régime spécial de l'intermittence (art. 8 OACI et 18 al. 3 LACI ; *cf.* ci-dessus **N [96] s.**). Les artistes **indépendants** ne sont affiliés ni de manière obligatoire, ni de manière facultative.

[103] En ce qui concerne la **prévoyance professionnelle**, pour les **salariés à temps partiel**, il faut vérifier préalablement, pour chaque revenu, si le seuil d'entrée à la LPP de CHF 21'510 a été atteint chez chaque employeur. Comme précisé ci-avant, les revenus d'activités salariées multiples ne sont pas cumulés : si aucun des salaires dans l'activité auprès de plusieurs employeurs ne dépasse le seuil d'entrée à la LPP, le salarié ne sera pas assuré. Si le seuil d'entrée est dépassé en considération globale, les collaborateurs peuvent toutefois s'assurer volontairement auprès de l'institution supplétive ou auprès de l'institution de prévoyance de l'un des employeurs dans la mesure où les dispositions réglementaires le permettent (art. 46 al. 1 LPP). Le salarié qui paie directement des cotisations à l'institution de prévoyance a droit au remboursement par chaque employeur de la moitié des cotisations afférentes au salaire qu'il lui a versé. Une attestation de l'institution de prévoyance indiquera le montant de la contribution due par l'employeur (art. 46 al. 3 LPP). À la demande du salarié, l'institution de prévoyance se chargera de recouvrer les créances

---

[117] BILLARANT, Analyse critique, p. 71.

auprès des employeurs (art. 46 al. 4 LPP). L'artiste **indépendant** peut s'affilier à titre facultatif, mais ne l'est pas obligatoirement (art. 4 LPP).

[104] En ce qui concerne **l'assurance-accidents**, le **salarié** est obligatoirement assuré dès qu'il travaille en Suisse (art. 6 al. 1 LAA). Il incombe à tout employeur d'affilier son personnel. Si la personne travaille au moins 8 heures par semaine pour le même employeur, elle est également assurée contre les accidents non professionnels (art. 13 OLAA). À noter que si le seuil des 8 heures par semaine n'est pas atteint, la couverture ne s'étend qu'à l'activité professionnelle dans le cadre de laquelle la cotisation est effectuée (art. 7 LAA), les accidents non professionnels n'étant pas couverts. L'artiste **indépendant** n'est pas obligatoirement affilié à l'AA, mais peut l'être à titre facultatif (art. 4 al. 1 LAA). Le cas échéant, lorsqu'un indépendant s'affilie à titre facultatif à l'assurance-accidents, les dispositions relatives à l'assurance obligatoire lui sont applicables par analogie (art. 5 al. 1 LAA).

5. L'artiste « sans statut »

[105] Une partie importante des artistes reste « sans statut » dans la mesure où leur activité professionnelle ne tombe sous aucun des statuts susmentionnés ou n'est pas déclarée. Nous ne disposons pas de chiffres précis, et nous basons sur des témoignages anonymes indiquant que le travail au noir reste très répandu, les **artistes indépendants à faibles revenus** étant les plus exposés.

[106] La notion de « **travail au noir** » ne fait pas l'objet d'une définition légale unique[118]. Selon le DEFR, cette notion se réfère à toute « *activité rémunérée, salariée ou indépendante, légale en elle-même mais dont l'exercice s'accompagne d'une infraction aux prescriptions légales* »[119]. Cela vise ainsi de multiples situations, telles que l'emploi d'une personne non-déclarée aux assurances sociales obligatoires (AVS, AI, APG), l'exercice d'une activité lucrative par une personne percevant des prestations d'assurances sociales et n'ayant pas annoncé l'exercice de ladite activité aux assurances concernées, ou encore l'indépendance fictive (i.e. exercice d'une activité lucrative dépendante mais annoncée en tant qu'activité indépendante dans le but d'éviter l'assujettissement du travailleur aux assurances sociales obligatoires)[120].

[107] Lorsqu'une personne travaille au noir, elle n'exerce du point de vue des assurances sociales aucune activité lucrative. S'agissant de la **prévoyance AVS/AI**, elle ne pourra prétendre à aucune rente AVS/AI si elle ne s'est pas annoncée (et n'y a donc jamais cotisé). Si elle s'annonce à la caisse de compensation compétente, une cotisation AVS/AI sera perçue sur la base de sa « condition sociale » (art. 10 al. 1 LAVS ; art. 1*b* et 3 LAI). S'agissant de **la prévoyance professionnelle**, seuls les salariés âgés de plus de 17 ans et recevant d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21'510 CHF sont soumis à l'assurance obligatoire (art. 2 al. 1 LPP), ce qui exclut les travailleurs exerçant une activité non déclarée. Dès lors que les travailleurs au noir n'ont pas qualité d'indépendants, faute de s'être annoncés en tant que tels, ils n'ont pas la faculté de s'affilier à titre facultatif. Comme pour l'AVS, le travailleur au noir qui n'a jamais cotisé au 2e pilier ne pourra pas

---

[118] CHANSON, p. 312.

[119] SECRÉTARIAT GÉNÉRAL SG-DFE, *Documentation de presse : Loi fédérale sur le travail au noir*, 29 novembre 2007, p. 1.

[120] *Ibidem*.

espérer recevoir des prestations. La situation est similaire eu égard à **l'assurance-chômage**, destinée en priorité aux travailleurs salariés. S'agissant de **l'assurance-accidents**, les travailleurs salariés en Suisse sont automatiquement assurés en LAA quel que soit leur statut légal ou administratif[121].

[108] Dans ce contexte, la Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (LTN)[122] prévoit la possibilité, pour un employeur, de bénéficier d'une **procédure de décompte simplifiée** (art. 3 LTN), selon laquelle les cotisations aux **assurances sociales** sont dues une fois par an et sans nécessité d'établir un certificat de salaire pour le travailleur (contrairement à la procédure ordinaire exigeant des acomptes mensuels ou trimestriels)[123]. S'agissant de l'**assurance-accidents**, il est par ailleurs possible de conclure une police auprès d'un assureur privé pour un forfait de 100 francs par an[124].

[109] À noter que les solutions précitées (procédure de décompte simplifiée et forfait pour l'assurance-accidents) bénéficient aux travailleurs au noir « salariés », les travailleurs au noir « indépendants » étant en toute hypothèse responsables de leur propre protection sociale[125]. Les artistes indépendants étant les plus exposés à ces pratiques, d'autres solutions doivent être recherchées pour améliorer leur situation.

---

121 S'il s'agit de travailleurs de secteurs assurés par la SUVA, celle-ci doit prendre le cas en charge. Sinon, la caisse supplétive alimentée par les autres assureurs doit intervenir.

122 RS 822.41.

123 *Cf.* pour de plus amples informations, le site du SECO et sa rubrique « La procédure de décompte simplifiée », disponible à : <https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/schwarzarbeit/Arbeit_korrekt_melden/vereinfachte_abrechnungsverfahren.html>.

124 BRECHBÜHL, p. 10, indiquant que cette solution est souvent utilisée dans l'économie domestique.

125 *Cf.* ECOPLAN, p. 4, indiquant que les artistes indépendants au noir sont pourtant les plus représentés au sein de l'économie grise et que pour le 1er pilier, seuls un peu moins de 70% des indépendants cotisent à l'AVS/AI/APG, contre 86% pour les salariés.

B. Solution de salarié à travers le portage salarial

[110] Une solution pour faciliter l'accès au statut de salarié et simplifier les démarches administratives liées aux assurances sociales pourrait être de développer les services de portage salarial, à travers la solution de portage salarial LSE (que nous recommandons vu les avantages et la sécurité juridique traités ci-dessous, *cf.* **N [133] ss**), voire la solution de portage sous forme contractuelle (que nous jugeons très hasardeuse pour les raisons traitées ci-dessous, *cf.* **N [115] ss**)).

[111] Le portage salarial peut être défini comme le fait pour un artiste de déléguer à un tiers (p. ex. une association, une structure ou coopérative de portage), moyennant rémunération, l'encaissement de ses revenus et l'acquittement sur ceux-ci de charges sociales, puis le versement du solde en mains de l'artiste[126]. Le portage salarial est donc une relation juridique **tripartite** qui implique : *(i)* une personne effectuant la mission (l'**artiste** ou le **porté**) ; *(ii)* une entreprise ou une personne physique pour qui l'artiste effectue la mission (le **client**) ; *(iii)* le tiers qui gère l'encaissement des revenus ou honoraires et déclare le porté aux assurances sociales (la **coopérative** ou la **structure de portage**).

[112] La solution de portage salarial pourrait intéresser en premier lieu l'**artiste indépendant**, qui ne cotise pas à l'assurance-chômage et ne bénéficie pas du régime de l'art. 34*d* RAVS ou de l'assurance-accidents obligatoire (dès 8 heures d'occupation par semaine chez le même employeur) (*cf.* ci-dessus **N [84] ss**). La solution de portage salarial pourrait aussi intéresser l'artiste **cumulant les statuts** (p. ex. artiste indépendant complétant ses revenus avec un emploi alimentaire), l'artiste **sans statut**, l'artiste **intermittent** (cumul de CDD) ainsi que, cas échéant, l'artiste **salarié fixe** souhaitant rejoindre une coopérative de portage. Lorsqu'ils choisissent de s'affilier à une structure de portage, les revenus tirés de leur activité artistique seraient perçus par la structure qui leur verse un « salaire », en un seul versement mensuel (après rétention des charges sociales). Ces artistes pourraient ainsi bénéficier des avantages administratifs liés au portage salarial et s'assurer de la déclaration appropriée de leurs revenus.

[113] Il demeure de nombreuses **incertitudes** quant à la nature juridique du portage salarial[127], de sorte que les avis divergent et qu'une certaine prudence reste de mise.

[114] Nous décernons deux approches à la qualification de portage ; celles-ci seront traitées successivement ci-dessous :

---

[126] Définition tirée de FULD/MICHEL, p. 2. PORTMANN et NEDI proposent la définition suivante : « *Le portage salarial se caractérise par l'implication de trois parties. Les parties concernées sont un travailleur indépendant au sens matériel, un client du travailleur indépendant (souvent une entreprise) et une entreprise de portage. Cette dernière perçoit les honoraires du premier contre rémunération, paie les cotisations de sécurité sociale et lui transfère le reste comme "salaire". Il devient ainsi formellement un employé et un salarié.* » (PORTMANN/NEDI, p. 535).

[127] BILLARANT, p. 97. Par comparaison en droit français, le portage salarial est défini comme une relation contractuelle tripartite dans laquelle un salarié porté d'une entreprise de portage salarial effectue une prestation pour le compte d'entreprises clientes. Ce dispositif est explicitement prévu par le Code du travail (articles L1254-1 et suivants). La loi précise notamment que le salarié porté justifie d'une expertise, d'une qualification et d'une autonomie qui lui permettent de rechercher lui-même ses clients et de convenir avec eux des conditions d'exécution de sa prestation et de son prix. La branche dispose également de sa propre convention collective, qui encadre notamment les relations entre le salarié porté et la société de portage salarial en ce qui concerne les conditions d'embauche (contrat de travail, période d'essai, durée et lieu de travail, congés, etc.), les obligations des parties, le droit à la formation ainsi que la rémunération (Convention collective de branche des salariés en portage salarial du 22 mars 2017).

- Une première approche est de qualifier la relation entre le porté et la structure de portage selon les rapports contractuels pertinents au cas d'espèce, tels que le contrat de travail (**portage salarial sous forme contractuelle**)[128]. La relation entre le porté et ses clients est quant à elle régie par les règles contractuelles usuelles (p. ex. contrat d'entreprise ou de mandat selon la mission concernée)[129]. Dans le cadre du contrat de travail entre le porté et la structure, celle-ci s'engage à lui reverser ce qu'elle a reçu du client à titre de salaire, après déduction des parts patronales et, dans le cadre du contrat entre le porté et le client, celui-ci s'engage à verser à la structure la rémunération due à l'artiste[130].

- Une deuxième approche est de considérer le portage salarial comme une combinaison de deux contrats : un contrat de travail entre le porté et la structure de portage ; et un contrat de location de services entre le client (souvent une entreprise) et la société de portage (**portage salarial sous forme de location de services LSE**)[131]. Le portage salarial entre alors dans le cadre légal de la loi sur la location de services, qui conditionne l'activité de la structure de portage à une licence fédérale ou cantonale (délivrée par le SECO respectivement l'OCE)[132].

1. Le portage salarial sous forme contractuelle

a) Qualification de la relation tripartite

[115] La relation entre la société de portage et le porté peut d'abord être comparée au **contrat de travail**. Parmi les éléments caractéristiques (durée, travail, salaire, lien de subordination)[133], les éléments de durée et de travail ne sont pas problématiques au sein du portage salarial, puisque la structure peut prévoir un contrat de durée avec le porté (**durée**), durant lequel l'artiste fournit une prestation de services en faveur de ses clients (**travail**). En revanche, les éléments de **salaire** et de lien de **subordination** amènent plusieurs commentaires.

---

128 FULD et MICHEL rejettent en revanche les qualifications de contrat d'entreprise ou de contrat de location de services (FULD/MICHEL, p. 10).

129 FULD/MICHEL, p. 3, 5 ss et 10 (synthèse).

130 Il y a alors une clause de stipulation pour autrui (art. 112 al. 1 CO) en faveur de la structure de portage, cas échéant acombinée avec une obligation de la structure d'assurer le suivi des paiements, *Cf.* FULD/MICHEL, p. 7.

131 *Cf.* PAYROLL SOLVING, Le portage salarial en Suisse pour tous, Guide pratique, septembre 2019 (disponible à : <https://www.payrollsolving.ch/fr/wp-content/uploads/Livre_Blanc_Portage_Salarial_v0919.pdf>) ; CHERDOUDA YASMINE, Le portage salarial en Suisse, 12 juillet 2021 (disponible à : <https://www.rsm.global/switzerland/fr/news/le-portage-salarial-en-suisse> [consulté le 03.09.2021]) ; TALERMAN DAVID, Le portage salarial en Suisse, août 2021 (disponible à : <https://www.travailler-en-suisse.ch/portage-salarial-suisse.html> [consulté le 03.09.2021]).

132 En Suisse, le moteur de recherche mis à disposition par le SECO donne un résultat de 2'013 sociétés autorisées par les cantons à effectuer de la location de services en 2020 (tous domaines confondus). En outre, 190 sociétés de placement dans le domaine artistique (musiciens, chanteurs et danseurs classiques ; acteurs ; musiciens de variété DJ's ; artistes de variété, p. ex. artistes de cirque, danseuses de cabaret) sont autorisées par les cantons. Seules 3 sociétés sont réputées effectuer du placement d'artistes ainsi que de la location de services (agences mixtes). *Cf.* <http://www.avg-seco.admin.ch/WebVerzeichnis/ServletWebVerzeichnis> [consulté le 01.09.2021].

133 Pour de plus amples détails sur les quatre caractéristiques principales du contrat de travail, *cf.* WYLER/HEINZER, p. 22 ss. *Cf.* également arrêts du TF 4A_594/2018 du 6 mai 2019, consid. 4.1.1 ; 4A_500/2018 du 11 avril 2019, consid. 4.1 et 4A_10/2017 du 19 juillet 2017, consid. 3.1.

[116] Le **salaire** est la contre-prestation principale de l'employeur à la prestation de services du travailleur[134]. Il est un élément essentiel du contrat de travail qui est généralement calculé selon le temps de travail, parfois selon le travail fourni (p. ex. salaire à la pièce)[135]. Il ne se distingue pas toujours clairement de la rémunération des autres contrats (p. ex. entreprise ou mandat) qui est souvent calculée aussi selon le temps de travail ou le travail fourni. La différence réside dans le fait que le salaire rétribue la mise à disposition du temps du salarié, tandis que la rémunération rétribue l'activité de l'entrepreneur ou du mandataire[136].

[117] Le **lien de subordination** implique que l'activité est déployée par le travailleur de manière dépendante, sous la direction et les instructions de l'employeur. Il place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel, économique et temporel[137]. Le critère de subordination est généralement décisif lorsqu'il s'agit de qualifier et de délimiter le contrat de travail par rapport à d'autres contrats envisagés, étant précisé que la subordination est essentiellement organisationnelle pour les professions typiquement libérales, puisque l'indépendance de l'employé est beaucoup plus forte[138].

[118] À notre avis, avec la solution de portage salarial, il existe un risque qu'un juge considère l'activité du porté comme indépendante et non salariée, en particulier qu'il qualifie le « salaire » en « rémunération », le contrat de portage en contrat de mandat, voire en simulation de contrat.

(1) Risque de qualification du « salaire » en « rémunération »

[119] Un juge pourrait refuser de qualifier le contrat du porté en contrat de travail selon les cas, qu'il existe ou non un **lien de subordination**[139]. À notre sens[140], un lien de subordination sera généralement refusé, en particulier lorsque l'artiste n'a que peu ou pas d'obligations vis-à-vis de la société de portage. Il pourrait être éventuellement admis dans les cas où l'artiste a un certain nombre d'obligations contractuelles vis-à-vis de la structure de portage quant à l'organisation et/ou aux modalités de travail, telles que la rédaction d'un rapport d'activité, l'approbation des contrats, des horaires et/ou un lieu de travail imposés, la fixation d'objectifs par la structure, la possibilité d'un licenciement, notamment pour non-atteinte des objectifs.

[120] L'élément de **salaire** paraît en revanche plus délicat encore en raison de la nature du revenu versé au porté. Pour les artistes **intermittents** et **salariés fixes**, on pourrait considérer que le salaire versé par la structure de portage vise bien à rétribuer la mise à disposition de leur temps (p. ex.

---

134 WYLER/HEINZER, p. 182. Ainsi, l'art. 319 al. 1 CO précise que « *[p]ar le contrat individuel de travail, le travailleur s'engage, pour une durée détermi-née ou indéterminée, à travailler au service de l'employeur et celui-ci à payer un* ***salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni*** *(salaire aux pièces ou à la tâche)* ».

135 WYLER/HEINZER, p. 24. À noter que la détermination du **montant** du salaire n'est pas un élément essentiel du contrat de travail.

136 CR CO I-MEIER, N 11-12 ad art. 319 CO ; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, N 11 ad art. 319 CO.

137 Arrêt du TF 4A_592/2016 du 16 mars 2017, consid. 2.1 ; WYLER/HEINZER, p. 23.

138 Arrêt du TF 4A_592/2016 du 16 mars 2017, consid. 2.1 ; arrêt du TF 4A_200/2015 du 3 septembre 2015, consid. 4.2.3.

139 Le lien de subordination est souvent considéré comme un critère décisif quant à la qualification du contrat de travail selon la jurisprudence et la doctrine. *Cf.* CR CO I-MEIER, N 10 ad art. 319 CO et les réf. cit. ; BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, N 14 ad art. 319 CO ; WYLER/HEINZER, p. 23-24.

140 Dans le même sens, *cf.* FULD/MICHEL, p. 6-7.

l'intermittent se tient à disposition d'un projet, d'une association qui le rétribue en raison de sa prestation, *in fine* de la mise à disposition de son temps). En revanche, pour les artistes **indépendants** ou **cumulant les statuts** (p. ex. artiste indépendant complétant ses revenus avec un emploi alimentaire), il existe un risque qu'un juge (re)qualifie le « salaire » en « rémunération » au motif que l'artiste n'est pas rétribué pour la mise à disposition de son temps mais pour sa prestation (p. ex. honoraire, cachet, qui rétribue la prestation spécifique de l'artiste). Le « détour » par la structure ne suffirait pas à retenir une qualification du revenu en salaire[141]. Même en présence d'un lien de subordination, les autorités pourraient considérer que ce seul critère est insuffisant si le revenu n'a pas la qualité de salaire et/ou seule une partie des revenus fait partie du salaire déterminant AVS[142].

[121] Cela étant, comme **contre-arguments**, on pourrait plaider que c'est avant tout l'élément de subordination (surtout organisationnel pour les professions libérales) qui est décisif pour qualifier le contrat de travail et que l'artiste est bien intégré au sein de la structure de portage (*cf.* ci-dessous **N [126]**). De plus, on pourrait plaider que le versement des revenus par la structure est un indice en faveur de l'intégration du porté au sein de la structure de portage et d'un éventuel lien de subordination[143]. On pourrait enfin inviter les autorités à appliquer une présomption de salariat en faveur des artistes[144].

(2) Risque de qualification du contrat avec le porté en mandat

[122] Il existe un risque qu'un juge qualifie la relation entre la structure de portage et le porté de **contrat de mandat** (art. 394 CO), au motif que la structure (mandataire) s'engagerait à effectuer un service (démarches nécessaires auprès des assurances sociales et à s'acquitter des charges sociales) en faveur du porté (mandant)[145].

[123] Comme **contre-arguments**, on pourrait plaider que le versement des charges sociales correspond aux devoirs de l'employeur envers le porté (pour les motifs évoqués ci-dessus), excluant ainsi le mandat.

---

141 *Cf.* FULD et MICHEL, p. 5-6. Arrêt du TF 4A_592/2016 du 16 mars 2016, consid. 2.1.

142 *Cf.* arrêt du TF 4A_602/2013 du 27 mars 2014, consid. 3.2, précisant que la perception de cotisations sociales peut constituer un indice pour l'existence d'un contrat de travail mais il ne s'agit pas d'un critère déterminant.

143 FULD/MICHEL, p. 5-6.

144 A l'image de la Belgique, qui a mis en place un régime particulier de présomption de salariat en faveur de tous les artistes, et ce même si aucun contrat de travail n'est signé (p. ex. même en l'absence de lien de subordination), afin d'appliquer les avantages sociaux liés aux travailleurs salariés à tous les artistes, y compris aux artistes intermittents ou indépendants (Instructions administratives ONSS 2021/2, p. 44 ss). En Belgique, cette présomption légale s'appuie sur une intervention législative. En Suisse, on pourrait plaider cette interprétation en vue d'améliorer la précarité de certaines professions (p.ex. artiste) et la limiter aux cas où il existe un doute quant à la qualification de salaire et où les deux interprétations (salaire dépendant ou rémunération d'indépendant) sont possibles.

145 A propos du contrat de mandat sous l'angle du portage salarial, *cf.* FULD/MICHEL, p. 8. A propos du contrat de mandat en général, *cf.* CR CO I-WERRO, N 2 ad art. 394 CO ; BSK OR I-OSER/WEBER, N 1 ad art. 394 CO. Le service rendu par un indépendant est une notion large qui recouvre tout travail fourni de manière indépendante, du moment que la relation contractuelle visée n'a pas pour objet le résultat de ce travail. L'obligation de moyens, centrale dans le contrat de mandat, permet de différencier celui-ci du contrat d'entreprise, dans lequel l'obligation de résultat prévaut. L'obligation de moyens se rencontre lorsque le débiteur de ladite obligation s'engage non à atteindre un résultat mais à fournir un effort de diligence en vue d'atteindre un résultat, lequel n'est pas garanti (CR CO I-WERRO, N 3-9 ad art. 394 CO ; BSK OR I-OSER/WEBER, N 2-3 ad art. 394 CO).

(3) Risque de retenir une simulation du contrat de travail

[124] Il existe également un risque qu'un juge considère le contrat entre l'artiste et la structure comme « **simulé** » et donc nul, au motif que l'intention des parties n'était pas de conclure un contrat de travail, mais de soumettre le porté au régime des assurances sociales des salariés.

[125] Un accord est réputé simulé au sens de l'art. 18 CO lorsque les deux parties ont voulu uniquement **créer l'apparence d'un acte juridique** à l'égard des tiers (l'acte simulé) et faire en sorte que leur volonté véritable ne produise aucun autre effet que celui de l'acte apparent ou conduise à un second acte (l'acte dissimulé)[146]. Le contrat simulé est alors nul (*i.e.* juridiquement inefficace d'après la volonté réelle et commune des parties)[147]. En matière de contrat de travail par exemple, le TF a retenu la nullité d'un contrat de travail simulé, conclu aux seules fins de permettre à l'employé d'obtenir un permis de travail et de tromper les autorités des migrations[148]. Dans certains cas, le contrat dissimulé (*i.e.* cas échéant celui que les parties ont réellement conclu) est valable à la place du contrat simulé, si les dispositions légales auxquelles il est soumis quant à sa forme et à son contenu ont été observées[149]. La simulation ne porte par ailleurs pas nécessairement sur l'ensemble du contrat, l'acte simulé pouvant l'être aussi partiellement et porter uniquement sur un ou quelques point(s) du contrat[150]. En matière de portage salarial, la Chambre des prud'hommes de la Cour de justice (CPH) a considéré que le contrat de travail conclu entre les parties était fictif, puisqu'il n'avait jamais été envisagé qu'un salaire soit versé au travailleur, ni qu'il serait soumis à un rapport de subordination envers la structure de portage[151]. La Cour a retenu que la constellation contractuelle portant le nom de portage salarial correspondait précisément au cas envisagé par la doctrine, selon lequel les parties paraphent un contrat de travail, alors qu'aucun rapport de subordination n'existe, dans le seul but de bénéficier du régime propre aux relations de travail[152]. Par conséquent, le prétendu contrat de travail était simulé, donc nul[153]. Cette décision a fait l'objet d'un recours au TF, déclaré irrecevable faute de motivation suffisante[154].

[126] **Recommandation** : afin d'éviter le risque que le juge ne rejette l'activité du porté comme activité salariée, il sera nécessaire d'intégrer autant que possible l'artiste à la structure et de prévoir un contrat de travail entre la structure de portage et le porté comportant les différents éléments caractéristiques du contrat de travail. Il s'agira en particulier du versement d'un salaire, ainsi que prévoir des mécanismes de subordination spécifiques quant à l'organisation et/ou les modalités de travail, telles que la rédaction d'un rapport d'activité, l'approbation des contrats, des horaires et/ou un

---

146 ATF 123 IV 61 consid. 5c)cc; ATF 112 II 337 consid. 4a.

147 ATF 123 IV 61, consid. 5c)cc; ATF 97 II 201, consid. 5. En effet, est nul (art. 19-20 CO) tout contrat qui contrevient à une norme de droit fédéral public ou privé (impérative ou semi-impérative). FULD/MICHEL, p. 7; CR CO I-WINIGER, N 85 ad art. 18 CO ; BSK OR I-WIEGAND, N 126 ad art. 18 CO.

148 Arrêt du TF 6B_72/2015 du 27 mai 2015, consid. 1.1 ss.

149 ATF 117 II 382, consid. 2a ; arrêt du TF 4A_429/2012 du 2 novembre 2012, consid. 4.2.

150 Arrêt du TF 4A_376/2018 du 7 août 2019, consid. 5.3 ; arrêt du TF 4A_90/2016 du 25 août 2016, consid. 3.3.2.

151 CAPH/49/2017 du 28 mars 2017, consid. 3.3.1.

152 *Ibidem*.

153 *Ibidem*.

154 Arrêt du TF 4A_195/2017 du 20 avril 2017.

lieu de travail imposés, la fixation d'objectifs par la structure, la possibilité d'un licenciement, notamment pour non-atteinte des objectifs (*cf.* également ci-dessous **N [156] s.**). Les risques liés à une (re)qualification en indépendant par les assurances sociales sont réservés (*cf.* ci-dessous **N [150] ss**). Il est enfin précisé qu'il ne suffit pas de prévoir ces éléments dans le contrat. En effet, le principe est la qualification selon la réalité des relations contractuelles et non selon le type de contrat que les parties ont voulu conclure (*cf.* art. 18 al. 1 CO)[155]. En somme, la solution de portage sous forme contractuelle nous semble risquée, en particulier puisqu'elle pourrait être considérée comme servant à contourner les limites posées dans les règles sur les assurances sociales, d'une part, et les règles LSE, d'autre part. Cela entrainera non seulement la nullité des contrats en cause (art. 2 al. 2 CC et 20 CO), mais exposera en outre la structure et le client aux sanctions pénales de l'art. 39 LSE. Pour ces raisons, nous recommandons de privilégier le portage salarial sous forme de location de services LSE (*cf.* ci-dessous **N [133] ss**).

b) Obligations et responsabilité des parties

[127] Les obligations des parties et leur responsabilité diffèrent selon la relation contractuelle retenue. Dans l'hypothèse d'un contrat de travail entre le porté et la structure[156], les **obligations de la structure vis-à-vis de l'artiste** correspondent à celles de tout employeur, y compris la déclaration de son employé auprès des organismes d'assurances sociales compétents (sur la particularité du versement paritaire des prestations, *cf.* ci-dessus **N [70]** et **[93]**). Cela peut être délicat pour la structure, lorsque le porté est indépendant, puisqu'avec le portage il n'y a pas de versement paritaire association/artiste (l'artiste supporte en principe seul l'ensemble de ses charges sociales) et cela peut conduire la structure à ne pas respecter ses obligations d'employeur.

[128] Les **obligations de l'artiste vis-à-vis de la structure** consistent au minimum à accepter que les "clients" de l'artiste paient en mains de la structure, cas échéant complétées avec d'autres obligations, telles que faire valider par la structure chaque contrat passé avec les clients, rédiger un rapport mensuel, voire réaliser un chiffre d'affaires minimum. Les obligations de l'artiste et la qualification de son contrat avec la structure (p. ex. contrat de travail) dépendront des circonstances concrètes du cas d'espèce (artiste indépendant avec simple délégation des tâches administratives, ou artiste employé d'une structure contraignante)[157].

[129] Les **obligations des clients vis-à-vis de l'artiste** consistent en l'obligation de payer la prestation aux mains de la structure, outre les obligations qui découlent du contrat conclu avec l'artiste[158].

[130] Les **obligations de la structure vis-à-vis des clients**, notamment sa responsabilité, correspondent à celles de tout employeur. En particulier, la structure de portage sera alors responsable de tout dommage résultant de l'exécution du contrat par ses auxiliaires vis-à-vis des

---

155 *Cf.* le récent Rapport du Conseil fédéral du 27 octobre 2021, Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (« Flexi-Test »), 31.

156 En l'absence d'une qualification de contrat de travail, les obligations de la structure sont déterminées par le contrat innomé qui la lie à l'artiste, ou par les dispositions relatives à la stipulation pour autrui ou le mandat (art. 112 et 394 ss CO). C'est alors l'artiste qui est le cocontractant de son client, responsable en cas de dommage découlant de l'exécution du contrat.

157 FULD/MICHEL, p. 3 et 5 ss.

158 Pour la question du paiement au porté, *cf.* FULD/MICHEL, p. 4.

clients (art. 101 CO, responsabilité pour auxiliaires)[159]. En d'autres termes, la structure est responsable envers les clients de tout dommage causé par l'artiste dans l'accomplissement de son travail (p. ex. retard ou mauvaise exécution de l'artiste vis-à-vis d'un organisateur de concert).

[131] Dans une telle construction, la structure de portage supporte ce risque, alors même qu'elle n'est qu'un employeur « administratif » pour permettre au porté d'être considéré comme « salarié » du point de vue des assurances sociales. Il existe donc un conflit entre deux intérêts majeurs : celui de l'artiste à rester le principal interlocuteur de ses clients tout en étant considéré comme employé pour les assurances sociales, et celui de la structure de portage à ne pas assumer une responsabilité pour une activité sur laquelle elle n'a pas d'influence. Ce conflit peut expliquer le choix des parties de soumettre leur relation à un lien de subordination très développé, ou de se tourner vers la location de services, au sein duquel le bailleur n'est pas responsable des activités du travailleur loué.

[132] **Recommandation** : vu le **conflit précité entre les deux intérêts** (celui de l'artiste à rester le principal interlocuteur de ses clients et celui de la structure à ne pas assumer une responsabilité étendue), il est recommandé de prévoir un lien de subordination développé avec des obligations contractuelles étendues, cas échéant combinées avec une assurance couvrant les risques assumés par la structure (cas échéant, l'État pourrait participer à la prise en charge de l'assurance). Alternativement, il serait intéressant de se tourner vers la location de services LSE, au sein duquel le bailleur n'est pas responsable des activités du travailleur loué (*cf.* ci-dessous **N [147]**).

2. Le portage salarial sous forme de location de services LSE

a) Qualification de la relation tripartite

[133] Il faut également analyser le portage sous forme de location de services, car l'activité de la société de portage pourrait être qualifiée d'activité soumise à autorisation selon la LSE. La LSE recouvre deux types de prestations (art. 1 let. a LSE) : *(i)* le placement privé et *(ii)* la location de services. Il convient donc de définir préalablement ces deux activités, étant précisé que le cumul des deux activités au sein d'une même structure est aussi possible (agence mixte) :

- Le **placement privé** au sens de l'art. 2 LSE consiste pour un « placeur » à mettre en contact employeurs et demandeurs d'emploi aux fins de conclure un contrat de travail ou en vue de représentations artistiques ou de manifestations semblables[160].

- La **location de services** au sens de l'art. 12 LSE consiste pour un « bailleur » à louer les services d'un travailleur à un tiers (entreprise locataire) en abandonnant à celle-ci l'essentiel

---

[159] *Cf.* CR CO I-THÉVENOZ, N 8 ad art. 101 CO ; BSK OR I-WIDMER LÜCHINGER/WIEGAND, N 5 ad art. 101 CO. Précisons que, en cas de responsabilité de la structure, celle-ci pourra ensuite se retourner contre le porté pour tenter de prouver une violation de son obligation de diligence (art. 321*e* CO).

[160] SECO, FAQ's LSE, Question n°1. Constitue déjà un **acte de mise en contact** soumis à autorisation le fait d'offrir à un demandeur d'emploi ou à un employeur la possibilité de diffuser une offre de services ou une offre d'emploi au moyen d'un moteur de recherche Internet et de permettre ainsi à l'un d'apprendre l'existence de l'autre. Ainsi, un contact purement électronique via un site internet constitue déjà une mise en contact au sens de la LSE (SECO, Directives LSE, p. 14-15). A noter que les activités de *management* ou *booking* d'artistes sont ainsi souvent qualifiées d'activités de placement privé au sens de l'art. 2 LSE, avec la conclusion d'un contrat de placement au sens de l'art. 8 LSE, *cf.* WENGENER, N 57 et 111.

de ses pouvoirs de direction à l'égard du travailleur. La location de services implique en tous les cas l'existence d'un rapport de travail[161].

[134] En l'espèce, la solution de portage envisagée est la création d'une entité qui puisse agir comme organe d'encaissement et employeur d'artistes pour toutes les prestations où ils ne sont pas déjà directement engagés en tant que salariés. Dès lors, elle se rapproche d'une **agence de location de services**, seule hypothèse qui sera analysée ci-dessous (à l'exclusion du placement privé)[162].

[135] Comme pour le portage sous forme contractuelle, le portage sous forme de location de services LSE implique trois parties : *(i)* le **bailleur** de services (la structure ou coopérative de portage) met à la disposition *(ii)* d'un **locataire de services** (l'entreprise tierce) les services *(iii)* de ses **travailleurs** (l'artiste), moyennant rémunération (art. 12 al. 1 LSE)[163]. Il existe plusieurs formes de location de services, soit la mise à disposition du travailleur à titre temporaire (*i.e.* travail limité à une seule mission dans l'entreprise tierce), à titre principal ou occasionnel (art. 27 OSE).

[136] La location de services LSE implique alors l'existence d'un rapport de travail entre la structure de portage et l'artiste, dont l'exécution est cédée à un tiers ainsi qu'un contrat de location de services entre la structure et le tiers[164]. Pour qu'il y ait cession des services du travailleur à un tiers, il faut *(i)* que la structure abandonne une part importante de son pouvoir de diriger ses propres travailleurs à une autre entreprise, *(ii)* tout en maintenant ses rapports de travail avec les travailleurs en question[165].

[137] Le critère essentiel est l'existence d'un **rapport de subordination** entre le travailleur loué et l'entreprise tierce (lien qui est cédé par le bailleur à l'entreprise tierce pour le temps durant lequel les services du travailleur sont loués)[166]. Un tel lien de subordination suppose que l'entreprise tierce ait un **pouvoir de direction et de contrôle** sur le travailleur loué[167], soit un pouvoir de donner des instructions sur les modalités d'exécution du travail et l'intégration travailleur dans son organisation et selon ses horaires[168]. L'entreprise tierce doit par ailleurs supporter le **risque commercial** de la

---

161 SECO, FAQ's LSE, Question n°1.

162 À noter que si la coopérative pratique également la mise en contact entre artistes et responsables de manifestation (organisateur, direction, etc.), ce qui est juridiquement possible, elle aura également l'obligation d'être au bénéficie d'une autorisation visée à l'art. 2 al. 2 LSE (les conditions d'octroi de cette autorisation sont similaires à celles de l'autorisation relative à la location de services). Le type de contrat (contrat d'entreprise, mandat, contrat de travail) en vertu duquel l'artiste est tenu à une prestation ne joue à cet égard aucun rôle (art. 4 OSE). Au sujet des activités de *management* ou *booking* d'artistes musiciens, *cf.* WENGENER, N 57 et 111.

163 CACJ, ATA/740/2021 du 13 juillet 2021, consid. 5.

164 SECO, Directives LSE, p. 61. Pour le contrat de location de services, *cf.* art. 12 LSE et 26 OSE.

165 SECO, Directives LSE, p. 61 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d.

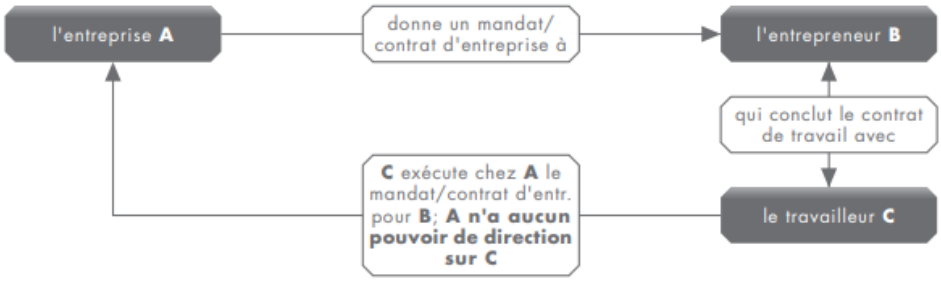
166 Pour trancher cette question, une analyse des contrats de travail des travailleurs loués, ainsi que des contrats conclus avec les clients est nécessaires. Il convient à cet égard de ne pas se fonder sur les seules déclarations de l'entreprise ou du travailleur, mais bien des éléments déterminants au sein des contrats précités (SECO, Directives LSE, p. 62).

167 Ce pouvoir peut être partagé avec le bailleur de services. *Cf.* SECO, Directives LSE, p. 65 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d.

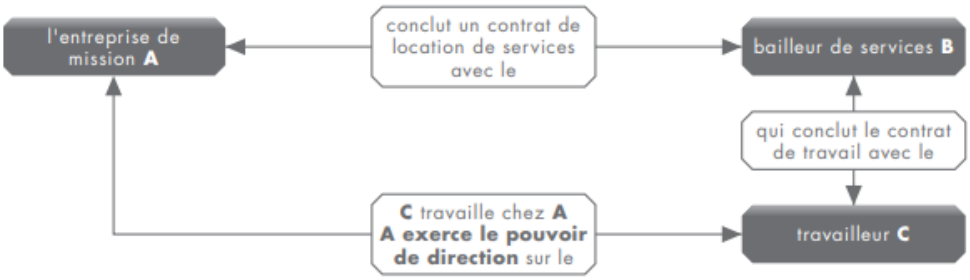
168 *Cf.* Arrêt du TF 4A_500/2018 du 11 avril 2019, consid. 4.1 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d. *Cf.* SECO, Directives LSE, p. 63, précisant que, contrairement au mandataire ou l'entrepreneur, le travailleur ne dispose pas d'une large autonomie dans l'exécution des travaux.

prestation de travailleur, le bailleur de services assumant le seul risque du bon choix du travailleur[169]. Enfin, il faut préciser que la durée de la mission et la nature du travail ne jouent aucun rôle dans l'identification du rapport de location de services[170].

[138] Ainsi, selon le SECO, il n'y a **pas de location de services** lorsque l'entreprise tierce **n'a pas de pouvoir de direction** sur le travailleur, par exemple lorsqu'il exécute un contrat de mandat ou d'entreprise. Le rapport juridique qui en résulte ne relève pas de la LSE, mais du seul droit des contrats[171]. Cette situation peut être schématisée de la manière suivante[172] :



[139] En revanche, il y a **location de services** lorsque l'entreprise de mission à un **pouvoir de direction** sur le travailleur loué. Cette situation peut être schématisée de la manière suivante[173] :



[140] Avec le portage d'artistes, il peut s'agir de location de services LSE, lorsque l'entreprise tierce exerce un pouvoir de direction et de contrôle sur l'artiste loué, par exemple avec les **artistes intermittents** (*cf.* ci-dessus **N [94] ss)**. Ceux-ci sont en effet au bénéfice de CDD et intégrés au sein de leur employeur qui détient un pouvoir de direction sur l'artiste (p. ex. théâtre, groupe ou salle de spectacle qui fournit les instructions sur l'exécution du travail, le matériel, fixe les horaires de travail et de représentation). Il en va de même de l'**artiste au bénéfice d'un contrat de travail**, tel que le musicien intégré dans une production, ou celui qui a l'obligation d'obéir aux directives d'ordre musical (tempo, dynamiques, coups d'archet, etc.) ou organisationnel de l'organisateur (programme, lieu et date du concert, horaire et tenue vestimentaire, choix des autres musiciens) (*cf.* ci-dessus **N [51]**

---

169 SECO, Directives LSE, p. 65 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d.

170 SECO, Directives LSE, p. 66 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d.

171 SECO, Directives LSE, p. 64 ; CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020, consid. 5d.

172 Schéma tiré des Directives LSE du SECO, p. 62.

173 *Ibidem*.

ss). Cela est vrai indépendamment de l'existence d'un véritable « contrat de travail » signé et intitulé comme tel. En revanche, il ne peut y avoir en principe de portage LSE avec l'artiste **indépendant** ou **cumulant les statuts** puisqu'il reste en principe maître de sa clientèle et de son activité (p. ex. le soliste engagé pour un concerto, *cf.* ci-dessus **N [77] ss** et **[100] ss**). Pour tenter d'inclure ces artistes (indépendants et intermittents) dans le portage, les recommandations suivantes peuvent être faites.

[141] **Recommandation** : le portage est soumis à la LSE uniquement lorsque la structure de portage agit comme employeur d'artistes sur lesquels l'entreprise tierce a un pouvoir de direction, ce qui semble exclure tous les artistes indépendants, voire intermittents. Paradoxalement, en pratique, nous constatons que les autorités tendent à reconnaître le portage salarial LSE indépendamment de la qualification de la prestation de travail. De nombreuses autorisations LSE sont en effet délivrées à des entreprises qui mettent en avant l'indépendance du travailleur loué (appelé parfois « entrepreneur »), par exemple dans le domaine IT, marketing, conseiller/consultant en comptabilité ou en finance[174]. La raison de cette pratique (qui nous semble toutefois *contra legem*) est certainement d'éviter l'insécurité juridique du portage salarial sous forme contractuelle et de recourir au régime LSE pour contrôler le portage et éviter les abus.

[142] Cette pratique des autorités pose la question de savoir si les prestations d'artistes sont comparables à celles d'un consultant marketing ou IT. À cet égard, nous rappelons que la loi exige l'existence d'un pouvoir de direction de l'entreprise tierce sur le travailleur loué (la durée de la mission et la nature du travail ne jouant aucun rôle dans l'identification du rapport de location de services, *cf.* **N [137]**). Dès lors, nous recommandons :

- **Recommandation 1** : de procéder à une **demande d'autorisation LSE** pour la location de services, et ce pour l'ensemble des artistes affiliés à la coopérative[175].

- **Recommandation 2** : de présenter une demande de **constatation de non-assujettissement** aux autorités compétentes avant de procéder à toute activité de portage avec des artistes indépendants[176].

- **Recommandation 3** : d'établir un **cahier des charges de mission entre l'artiste et le client**, tel qu'il est usuel en matière de portage salarial dans d'autres domaines, afin de renforcer le pouvoir de direction de l'entreprise sur l'artiste (p. ex. indépendants), tout en

---

174 Sans mentionner d'entreprises en particulier, nous relevons que plusieurs entreprises de portage au bénéfice d'une autorisation LSE (OCE ou SECO) proposent leurs services de portage à des entrepreneurs (p. ex. consultant, freelance) afin de leur faire bénéficier d'un statut et de la sécurité d'un salarié, tout en leur laissant la possibilité d'exercer et de développer leur activité en toute indépendance. Autrement dit, ils proposent des services permettant de combiner liberté d'entreprendre et statut de salarié. *Cf.* p. ex. CHERDOUDA YASMINE, Le portage salarial en Suisse, 12 juillet 2021 (disponible à : <https://www.rsm.global/switzerland/fr/news/le-portage-salarial-en-suisse> [consulté le 03.09.2021]) ; TALERMAN DAVID, Le portage salarial en Suisse, août 2021 (disponible à : <https://www.travailler-en-suisse.ch/portage-salarial-suisse.html> [consulté le 03.09.2021]). *Cf.* également CACJ, ATA/535/2020 du 29 mai 2020.

175 Il est rappelé qu'une autorisation pour le placement privé d'artistes (agence mixte) doit également être obtenue si la mise en contact entre artistes et organisateurs est pratiquée.

176 L'autorité est tenue d'édicter une décision de constatation lorsque le bailleur de services potentiel présente une demande en lien avec un cas concret et que les implications de cette décision sont importantes pour lui, l'appréciation de questions juridiques abstraites étant exclues. En d'autres termes, la constatation de l'autorité ne peut se référer qu'à une situation juridique concrète (p. ex avant de conclure le contrat, l'entreprise de mission réclame du bailleur de services qu'il prouve son non-assujettissement à l'autorisation).

maintenant une grande flexibilité de l'artiste dès lors que ce cahier des charges peut résulter des négociations bilatérales entre artiste et entreprise de mission.

b) Obligations et responsabilité des parties

[143] La location de services est soumise à autorisation lorsqu'elle est exercée de **manière régulière** et dans l'intention de réaliser un **profit** (*i.e.* au moins onze contrats par année et un prix facturé dépassant le coût effectif de la prestation ou un chiffre d'affaires de CHF 100'000) (art. 12 al. 1 *in fine* LSE ; art. 29 OSE)[177].

[144] Parmi les **conditions** à remplir pour l'autorisation[178], le bailleur de services doit notamment : *(i)* être inscrit au registre du commerce ; *(ii)* disposer d'un local approprié ; *(iii)* ne pas exercer d'autres activités professionnelles pouvant nuire aux intérêts des travailleurs ou des entreprises tierces (art. 13 al. 1 LSE)[179]. C'est le cas lorsque le bailleur de services pourrait établir un lien avec d'autres affaires commerciales de nature à entraver la liberté de décision de ses clients ou à accroître leur dépendance à son égard en leur imposant des obligations supplémentaires (p. ex. lorsque le bailleur dirige aussi une salle de spectacle ou y travaille) (art. 32 OSE). Un **émolument** est perçu pour l'octroi de l'autorisation (entre CHF 750-1'650) (art. 15 al. 4 LSE ; art. 7 al. 1 OEmol-LSE)[180] et des **sûretés** doivent être fournies en garantie des prétentions de salaire découlant de son activité de location de services (d'un montant CHF 50'000 et de CHF 100'000 si l'agence de location de services a mis à disposition d'entreprises locataires plus de 60'000 heures de travail durant l'année civile écoulée) (art. 14 al. 2 LSE ; art. 37 OSE ; art. 6 OEmol-LSE)[181].

[145] Le **bailleur** doit conclure un contrat de travail écrit avec le travailleur ainsi qu'un contrat de location de services avec l'entreprise tierce, dont le contenu est précisé dans la loi (art. 19 et 22 LSE ; art. 48 ss OSE)[182]. En pratique, le contrat avec le travailleur se noue généralement en deux temps : un contrat-cadre fixe les conditions générales de la collaboration future des parties ainsi qu'un contrat de travail (ou contrat de mission) pour une ou plusieurs missions spécifiques[183]. Les effets du contrat-

---

177 Outre l'autorisation cantonale, une autorisation du SECO est nécessaire pour louer les services de travailleurs vers l'étranger (art. 12 al. 2 LSE).

178 L'autorisation est délivrée pour une durée illimitée et donne droit d'exercer la location de services dans l'ensemble de la Suisse (art. 15 al. 1 LSE). La location de services vers l'étranger est soumise à des conditions supplémentaires qui ne sont pas exposées ici.

179 Les personnes responsables de la gestion doivent en outre être de nationalité suisse ou posséder un permis d'établissement, assurer une location de services satisfaisant aux règles de la profession et jouir d'une bonne réputation (art. 13 al. 2 LSE), en particulier posséder les compétences professionnelles nécessaires au moyen notamment d'un certificat de fin d'apprentissage ou d'une formation équivalente et pouvant se prévaloir d'une expérience professionnelle de plusieurs années (art. 26 OSE).

180 L'émolument perçu pour l'octroi d'une autorisation de placement privé est d'un montant identique (entre 750 et 1650 francs, en fonction du travail occasionné aux autorités ; art. 1 al. 1 OEmol-LSE).

181 Le montant des sûretés est augmenté de CHF 50'000 pour les agences qui pratiquent en sus la location de services à l'étranger (art. 6 al. 3 OEmol-LSE).

182 Parmi les termes prévus on mentionnera que le contrat de travail de durée indéterminée peut être **résilié** par les deux parties moyennant un délai de congé de deux jours au moins durant les trois premiers mois, puis de sept jours au moins entre le quatrième et le sixième mois d'un emploi ininterrompu (art. 19 al. 4 LSE). A propos des différences entre un contrat de location de services LSE et le contrat de travail (ou d'entreprise) conclu hors LSE, *cf.* BSK OR I-PORTMANN/RUDOLPH, art. 319 N 28-33.

183 Le contrat-cadre n'est pas un contrat de travail et n'a pas grande portée juridique, puisqu'il n'oblige pas le travailleur à accepter les missions qui lui sont proposées. Les deux parties conservent toute leur liberté tant qu'elles n'ont pas conclu le

cadre sont soumis à la condition suspensive qu'un contrat de mission soit conclu. Ce n'est qu'à ce moment que naissent les obligations essentielles du contrat individuel de travail. Avec la fin de la mission, les prestations ne sont plus dues ; les rapports entre les parties reviennent au *statu quo ante*[184]. Le bailleur doit par ailleurs respecter les conventions collectives de travail étendues (CCT étendue), lorsque l'entreprise tierce y est soumise (art. 20 al. 1 LSE)[185] ainsi que la CCT étendue applicable à toute structure au bénéfice d'une autorisation LSE pour une activité principale de location de services[186].

[146] Le **travailleur vis-à-vis de l'entreprise tierce** a un devoir de diligence et d'observation des instructions, étant précisé qu'il n'est lié par un contrat de travail qu'avec le bailleur de services[187]. Il répond du dommage qu'il cause dans l'accomplissement de son travail (art. 321*e* CO), ce en raison d'une relation quasi-contractuelle, qui comporte des éléments analogues à des rapports de travail, du fait de la subordination du travailleur aux directives du locataire de services[188].

[147] Le **bailleur de services vis-à-vis de l'entreprise tierce** a par contre une responsabilité moindre (par comparaison au portage salarial contractuel). Il ne répond pas de l'exécution du travail ou d'éventuels actes illicites du travailleur prêté, puisque ce dernier n'est pas auxiliaire du bailleur de services dans l'exécution des tâches (art. 101 CO), mais locataire de services (art. 321*d* CO)[189].

[148] Le **bailleur de services s'expose à certaines sanctions** et conséquences en cas de non-respect de ses obligations. Lorsqu'il exerce son activité sans autorisation LSE, le contrat de travail entre le bailleur et le travailleur est considéré comme nul, étant précisé que les deux parties doivent quand même s'acquitter des obligations découlant des rapports de travail,

---

second contrat relatif à la mission particulière auprès de l'entreprise tierce « utilisatrice ». En d'autres termes, le travailleur ne peut pas en déduire de droit à un salaire ni à une mission. *Cf.* Tribunal des prud'hommes du district de La Chaux-de-Fond, arrêt du 29.06.1989, JAR 1991 332, reproduit dans MATILE/ZILLA/STREIT, Commentaire LSE, p. 85.

184 Tribunal des prud'hommes du district de La Chaux-de-Fond, arrêt du 29.06.1989, JAR 1991 332, reproduit dans MATILE/ZILLA/STREIT, Commentaire LSE, p. 85, précisant que le contrat-cadre reste valable, mais il ne sortira ses effets que lorsqu'une nouvelle mission sera convenue.

185 Cela concerne en particulier les dispositions de la CCT concernant le salaire, la durée du travail ainsi que, s'ils sont prévus, les frais de formation continue et d'exécution (au prorata de la durée de l'engagement). À Genève, la liste des CCT étendues est disponible à l'adresse suivante : <https://www.ge.ch/document/conventions-collectives-travail-force-obligatoire> [consulté le 28.09.2021].

186 Arrêté du Conseil fédéral étendant le champ d'application de la convention collective de travail de la branche du travail temporaire, FF 2011 8459. La durée de validité de la CCT, modifiée à plusieurs reprises depuis 2011, a été prorogée en dernière date par l'Arrêté du Conseil fédéral du 25 mai 2021 (FF 2021 1337). *Cf.* WYLER/HEINZER, p. 187. De nombreuses obligations du bailleur de services sont au sein de cette CTT ; celles-ci ne seront toutefois pas détaillées ici, dès lors que cela dépasserait les limites de la présente étude.

187 MATILE/ZILLA/STREIT, Commentaire LSE, p. 86, précisant que le travailleur temporaire est à traiter comme un travailleur régulier.

188 Arrêt du TF 4C.155/2006 du 23 octobre 2006, consid. 7.3.1 ; CACJ, ATA/740/2021 du 13 juillet 2021, consid. 5 ; MATILE/ZILLA/STREIT, Commentaire LSE, p. 86. *Cf.* aussi TF, 2C.356/2012, consid. 5.3 ; STÖCKLI, recht 2010, p. 140 s. ; BACHMANN, ArBR 2010, p. 74, selon qui la relation « quasi contractuelle » entre le travailleur et l'entreprise tierce repose sur une créance autonome de cette entreprise envers ce travailleur fondée sur l'art. 112 al. 2 CO, de sorte que si l'artiste exécute mal sa prestation, il en répondra sur la base de l'art. 97 CO aussi bien envers le bailleur de service qu'envers l'entreprise tierce.

189 CACJ, ATA/740/2021 du 13 juillet 2021, consid. 5 ; ATF 91 II 291 consid. 2b ; ACJC/50/2007 du 19 janvier 2007 consid. 3.4. Il est précisé que, si le bailleur de service n'engage pas sa responsabilité du fait d'autrui envers l'entreprise tierce (art. 101 CO), il pourrait néanmoins engager sa responsabilité pour son fait personnel (art. 97 CO), notamment quant aux choix du travailleur et aux instructions qu'il lui donne, *cf.* JAR 2008, 370 consid. 4.

comme s'il s'agissait d'un contrat valable (art. 16 al. 6 LSE ; art. 320 al. 3 CO). Lorsqu'il procure intentionnellement du travail ou loue des services sans posséder l'autorisation nécessaire, le bailleur s'expose par ailleurs à des sanctions pénales, en particulier à un risque d'amende de CHF 100'000 au maximum (art. 39 al. 1 let. a LSE). L'entreprise tierce s'expose aussi à des sanctions pénales, en particulier un risque d'amende de CHF 40'000 au maximum, lorsqu'il recourt aux services d'un placeur ou d'un bailleur de services qu'il savait ne pas posséder l'autorisation requise.

[149] **Recommandation** : le régime LSE permet une répartition des responsabilités entre l'artiste et la structure de portage qui serait un avantage pour la solution recherchée. De plus, la pratique développée au sein de la location de services (CCT étendue) permet d'accroître la sécurité juridique quant au statut des artistes concernés, et augmentent leur protection au niveau des assurances sociales. Dès lors, il semble intéressant de se tourner vers cette solution. Comme préalable, une demande d'autorisation (ou une décision constatant le non-assujettissement de la structure à la LSE) est toutefois indispensable aux fins de supprimer les risques de sanctions pénales.

3. Risques de qualification d'indépendant par les assurances sociales

[150] Avec la solution de portage (qu'elle soit contractuelle ou LSE), le risque principal est que les autorités des assurances sociales refusent de reconnaître l'activité du porté comme activité dépendante et la qualifient d'activité indépendante. Cet enjeu est important puisque le refus de reconnaître l'activité du porté comme dépendante de salarié peut affecter son droit aux prestations, telles que des allocations de chômage réservées en principe aux salariés au sens de la LACI et des prestations complémentaires familiales réservées à une activité dépendante au sens de la loi sur les prestations complémentaires cantonales (LPCC)[190].

[151] Il est rappelé que la qualification d'activité indépendante ou salariée par les autorités des assurances sociales n'est pas déterminée selon la nature juridique du rapport contractuel entre les parties mais selon les circonstances économiques (*cf.* ci-dessus **N [62] ss**). Est réputé salarié, d'une manière générale, celui qui ne supporte pas de risque économique analogue à celui encouru par l'entrepreneur et dépend de son employeur du point de vue économique ou organisationnel[191].

[152] Dans un arrêt du 16 décembre 2019, la Chambre des assurances sociales de la Cour de justice (CJCAS) a considéré que le fait pour une artiste musicienne de déléguer à une association, moyennant rémunération, l'encaissement de ses cachets d'artiste et l'acquittement sur ceux-ci de

---

190 rs/GE J 4 25. Selon l'art. 36A al. 1 LPCC, ont droit aux prestations complémentaires familiales les personnes qui, notamment, exercent une activité lucrative salariée. Aux termes de l'art. 36A al. 4 LPCC pour bénéficier des prestations, le taux de l'activité lucrative mentionnée doit être, par année, au minimum de : 40% lorsque le groupe familial comprend une personne adulte et de 90% lorsque le groupe familial comprend deux personnes adultes.

191 Souvent, on trouvera des caractéristiques appartenant à ces deux genres d'activité ; pour trancher la question, on se demandera quels éléments sont prédominants dans le cas considéré (arrêt du Tribunal fédéral des assurances H 6/05 du 19 mai 2006, consid. 2.2; ATF 123 V 162, consid. 1). À noter que le critère de dépendance organisationnelle est plus pertinent que le risque économique pour les activités économiques qui n'exigent pas d'investissements importants ou de faire appel à du personnel (arrêt du TF 9C_364/2013 du 23 septembre 2013, consid. 2.2). TFA, H 231/01 du 24 avril 2002, TFA, H. 188/02 du 14 novembre 2002 ; TFA, H 19/06 du 14 février 2007. Directives sur le salaire déterminant (DSD) dans l'AVS, AI et APG Etat : 1er janvier 2012 n°1013.

charges sociales, puis le versement du solde en mains de l'artiste, **ne correspondait pas à une activité salariée**[192].

[153] À l'appui de sa décision, la Cour rappelle qu'il y a activité dépendante lorsque l'assuré fournit un travail dans un délai donné, est économiquement dépendant de l'employeur et intégré dans l'entreprise de celui-ci pendant la durée du travail et ne peut ainsi pratiquement pas exercer d'autre activité lucrative[193]. Tel est le cas lorsqu'un musicien intègre un orchestre, dont la direction donne les instructions artistiques et détermine le revenu en fonction de la durée des répétitions et pendant le concert. En revanche, il y a plutôt une activité indépendante lorsque l'artiste exerce plusieurs activités pour plusieurs sociétés sous son propre nom sans qu'il y ait dépendance à l'égard de celles-ci, qu'il fait une apparition unique lors d'une soirée de gala au bénéfice d'un engagement de courte durée ou que sa personnalité est à ce point mise en avant lors d'une de ses apparitions (quand bien même le musicien s'en tient à une certaine programmation musicale)[194].

[154] En l'espèce, la Cour retient une activité indépendante au motif que l'artiste recherche les mandats et agit en son propre nom et pour son propre compte lors de la réalisation de la prestation. Elle est indépendante d'un point de vue **économique**, puisque sa rémunération est proportionnelle au nombre de contrats. Elle est aussi indépendante d'un point de vue **organisationnel**, puisqu'elle recherche elle-même la clientèle, négocie les conditions de sa prestation, exécute la prestation et exerce son activité professionnelle dans ses propres locaux, son domicile ou les locaux du client.

[155] Pour sa part, la société de portage ne supporte que des frais généraux limités (généralement limités à sa propre organisation administrative) et n'a pas besoin d'opérer des investissements importants permettant la réalisation de la prestation par le porté. Ainsi, même en étant employé de l'association en charge d'encaisser les cachets d'artiste et l'acquittement sur ceux-ci de charges sociales, le porté assumait un risque économique analogue à celui encouru de l'entrepreneur et ne dépendait pas de l'association du point de vue économique ou organisationnel. Partant, à défaut d'activité dépendante du musicien en faveur de l'association, cette dernière n'est ni l'employeur au sens de la LAVS, ni le titulaire de l'obligation de cotiser.

[156] **Recommandation** : vu la notion de salaire (*cf.* ci-dessus **N [116]** et **[119] ss**), on ne peut exclure que, dans certains cas, les assurances sociales refusent la qualification de salaire, en particulier pour les artistes qui sont engagés pour une représentation unique via un engagement de courte durée et dont la personnalité joue un rôle déterminant dans l'engagement.

[157] Afin de réduire ce risque, il y a certes la possibilité de renforcer le lien de subordination avec les éléments caractéristiques du contrat de travail (p. ex. obligations de rédiger d'un rapport d'activité, de soumettre l'approbation des contrats, de viser certains objectifs, ainsi que la possibilité d'un licenciement, notamment pour non-atteinte des objectifs) (*cf.* recommandation en lien avec la

---

192 ATAS/1161/2019 du 16 décembre 2019, consid. 10.

193 Les indices en ce sens sont l'existence d'un plan de travail déterminé, la nécessité de faire rapport sur l'état des travaux, ainsi que la dépendance de l'infrastructure sur le lieu de travail ou, en cas d'activité régulière, dans le fait qu'en cas de cessation de ce rapport de travail, il se retrouve dans une situation semblable à celle d'un salarié qui perd son emploi (ATAS/1161/2019 du 16 décembre 2019, consid. 9d et les réf. cit.).

194 ATAS/1161/2019 du 16 décembre 2019, consid. 9d et les réf. cit., telles que l'arrêt du Tribunal fédéral des assurances du 28 février 1994, publié in SVR 1994, AHV Nr. 10, consid. 3b ; FREY/MOSIMMAN/BOLLINGER, AHVG/IVG-Kommentar, N 4 ad art. 9 LAVS.

qualification du contrat au sens du droit privé, **N [126]**). Au-delà du renforcement du lien de subordination, il faudrait en outre renforcer la dépendance économique et organisationnelle. La structure pourrait ainsi prendre en charge certains frais (p. ex. assurance de l'artiste pour dommage causé) (**dépendance économique**) et négocier les conditions de la prestation de l'artiste (p. ex. avec des contrats-modèles de représentation), voire fournir d'autres soutiens (p. ex. formations, locaux de répétitions) (**dépendance organisationnelle**).

4. Forme et organisation : vers une « coopérative d'accompagnement »

a) Forme juridique

[158] Une société de portage (ou coopérative d'accompagnement) semble pouvoir revêtir tous types de forme juridique (association, SA, Sàrl, coopératives) qui peuvent être inscrites au registre du commerce (art. 3 al. 1 let. a LSE), étant précisé que les organisations professionnelles et les institutions d'utilité publique ne doivent pas être obligatoirement inscrites au RC (art. 3 al. 4 LSE).

[159] Si le but de la structure de portage est de garder une certaine flexibilité et sur la base de projets existants en matière de gestion collective pour un but commun, la coopérative (ou l'association) semble être une forme juridique pertinente[195].

[160] Avec la coopérative, tout membre (« coopérateur ») doit en principe payer une part sociale, *i.e.* un titre de propriété portant sur le capital de la coopérative et une cotisation annuelle destinée à financer la gestion de la coopérative. Il a droit de vote aux assemblées générales selon le principe « 1 membre = 1 voix ». L'assemblée générale garde la main sur la coopérative, en particulier par l'élection du conseil d'administration.

[161] Comme exemple de modèles de gouvernance, on pourrait s'inspirer des sociétés de gestion de droit d'auteur en raison de leur longue expérience de gestion des droits d'auteur des artistes de toutes disciplines[196]. Les sociétés de gestion des droits d'auteur sont des sociétés privées créées par les ayants droit, dont l'objectif est de gérer collectivement les droits d'auteur, soit de faire valoir leurs prérogatives auprès des utilisateurs (art. 40 LDA), en percevant les redevances dues selon le droit d'auteur (art. 46 LDA)[197]. Comme structures juridiques, elles sont organisées sous la forme de coopératives (Pro Litteris, SSA, SUISA, Suissimage) ou d'association (Swissperform)[198]. Ces structures permettent de remplir les exigences légales, en particulier l'égalité de traitement entre tous les membres, l'accessibilité à tous les titulaires de droits d'auteur (avec le principe de la porte ouverte

---

[195] Les coopératives sont un exemple de gestion collective pour un but commun partagé entre tous ses membres, inspirées de la théorie des biens communs, selon laquelle la gestion communautaire des ressources communes basée sur une capacité d'auto-organisation est préférable en ce qu'elle conduit à une meilleure production et à un maintien des ressources. Pour des références, *cf.* BENHAMOU/TRAN (n. 4), 575, et les nombreuses références.

[196] Autre aspect notable des sociétés de gestion, elles ont les caractéristiques recommandées pour la gestion collective, selon la théorie des biens communs : une forme juridique, un objectif clair quant aux biens mis sous gestion, certains droits et obligations sur les biens sous gestion, une ouverture quant à l'adhésion de nouveaux et un processus décisionnel inclusif, une description du mode de répartition des bénéfices, un financement durable. *Cf.* ODI ; BENHAMOU, RSDA, 2.

[197] CR PI-FEHLBAUM (n. 24), N 3 ad art. 40 LDA ; CR PI-SALVADÉ (n. 24), N 1 ad Intro. art. 40-60 LDA ; URG Kommentar-REHBINDER/VIGANÒ, N 1 ad art. 40 LDA ; MEIER, N 7 ; JEAN CAVALLI, La gestion collective des droits d'auteur exploités sur Internet, in : Internet 2005, 181 ss, rappelant que, historiquement, il s'agissait de syndicats chargés de soutenir leurs membres, d'abord dans leurs tractations avec les théâtres, puis dans le domaine des droits musicaux et la littérature.

[198] *Cf.* <http://www.swisscopyright.ch/fr/recettes-et-repartition/repartition/reglements.html> (29.06.2021).

à tout nouveau membre) et une participation appropriée aux décisions de la société (avec le principe d'un droit de vote d'un membre égal à celui des autres, soit indépendamment de son poids économique)[199].

[162] Au-delà du versement des salaires, la coopérative pourrait émettre des recommandations de tarifs ou entreprendre d'autres actions politiques.

[163] Au niveau géographique et/ou matériel, la coopérative pourrait aussi être créée pour une certaine région et servir principalement les artistes d'une région et/ou pour une certaine discipline artistique. À l'inverse, elle pourrait être globale et servir les artistes au niveau fédéral et/ou être transversale et servir les artistes de toutes les disciplines artistiques. Enfin, cela pourrait se faire de façon séquencée, en créant ou renforçant une ou des structures de portage au niveau local (1er temps), avant de créer une institution faîtière au niveau global, fédéral. L'analyse juridique d'un tel montage n'est pas effectuée ici et devrait faire l'objet d'une analyse complémentaire.

b) Membres responsables de la coopérative

(1) Conditions LSE

[164] S'agissant des responsables de la coopérative, il faudra être attentif à certains points. Parmi les **conditions d'autorisation LSE**, la structure de portage ne doit **pas exercer d'autres activités** pouvant nuire aux intérêts des demandeurs d'emploi ou des employeurs (p. ex. elle ne peut obtenir d'autorisation pour les services de divertissement, si elle dirige un établissement de ce genre ou y travaille). Ainsi, les responsables de la coopérative ne devraient idéalement pas exercer **eux-mêmes d'activités artistiques régulières ou, si tel est le cas,** en répartissant la responsabilité entre de nombreux membres de la coopérative, ce qui permettrait de réduire le risque de « nuire aux intérêts de demandeurs d'emploi ». À ce propos, il est rappelé que les conditions de direction LSE sont assez strictes et devront être remplies (*cf.* ci-dessus **N [144] ss**).

(2) Le voile de l'association (*Durchgriff*)

[165] Lorsque la structure de portage (ou l'association) est de petite taille (p. ex. l'artiste fondateur et sa structure ne font qu'un) et a été créée dans le (seul) but de toucher des prestations (p. ex. assurances sociales et/ou subventions), se pose la question de l'abus de droit (art. 2 al. 2 CC), ou de l'applicabilité de la théorie de la transparence **(*Durchgriff*)**.

[166] La structure de portage organisée sous forme de coopérative ou d'association est une personne morale avec la personnalité juridique, distincte de son fondateur et de ses membres. Or, selon la théorie de la transparence (*Durchgriff*), on ne peut pas s'en tenir dans tous les cas à l'existence formelle de deux personnes juridiquement distinctes lorsque tout l'actif ou la quasi-totalité de l'actif d'une société appartient à une même personne. Dans ces cas, on doit admettre que, conformément à la réalité économique, il y a identité de personnes et que les rapports de droit liant l'un lient également l'autre. Ce sera le cas chaque fois que le fait d'invoquer la dualité des sujets constitue un abus de droit ou a pour effet une atteinte manifeste à des intérêts légitimes. L'application de la théorie de la transparence suppose donc, tout d'abord, qu'il y ait **identité des personnes conformément à**

---

199 *Cf.* art. 885 CO respectivement art. 67 al. 1 CC, étant précisé que l'association peut déroger au principe d'égalité des votes, en conférant à certains votes plus de poids qu'à d'autres.

la réalité économique, puis que la **dualité soit invoquée de manière abusive**, *i.e.* pour en tirer un avantage injustifié[200]. En matière associative, cette théorie pourrait notamment être admise lorsque l'association est valablement créée, mais dans le seul but de servir d'intermédiaire afin d'éviter un engagement direct entre le travailleur et l'entreprise locataire de services et d'éluder ainsi les conséquences juridiques en matière d'assurances sociales. En ce cas, il est envisageable de ne pas tenir compte de la structure mise en place et directement imputer une relation contractuelle entre le travailleur (employé) et le locataire de services (employeur) (*Durchgriff*)[201].

[167] Avec la solution de portage (ou l'approche associative), le seuil pour appliquer la théorie de la transparence ne semble pas atteint. Même avec des structures de petite taille, à supposer qu'il y ait identité de personnes conformément à la réalité économique, on admettra difficilement l'abus de droit, dès lors que l'artiste qui crée sa structure l'utilise à des fins appropriées, par exemple pour employer d'autres artistes ou acquérir du matériel. On peut éventuellement se poser la question de la théorie de la transparence, et donc de l'abus de droit, dans les cas extrêmes où la structure est créée dans le seul but de soustraire l'entreprise locataire de services de ses obligations en tant qu'employeur.

(3) L'artiste organe dirigeant de l'association

[168] Lorsque la structure de portage (ou l'association) est de petite taille (p. ex. l'artiste fondateur et son association ne font qu'un) et/ou que les salariés de la structure dirigent aussi celle-ci se pose aussi la problématique du bénéficiaire également organe dirigeant du point de vue des assurances sociales.

[169] Celui qui fait partie des organes dirigeants (p. ex. président, trésorier, membre du comité) de l'entité qui l'emploie (p. ex. association, fondation, compagnie), se verra en principe refuser le droit au chômage. En effet, n'ont pas droit à l'indemnité chômage « *les personnes qui* ***fixent les décisions que prend l'employeur – ou peuvent les influencer considérablement*** *– en qualité d'associé, de membre d'un organe dirigeant de l'entreprise ou encore de détenteur d'une participation financière à l'entreprise* » (art. 31 al. 3 let. c LACI). Cela **exclut ainsi du droit au chômage toute personne ayant une position assimilable à celle de l'employeur**, *i.e.* exerçant une influence considérable sur les décisions d'une personne morale (p. ex. en raison de son statut d'organe dirigeant au sein d'un comité, de participation financière exerçant une influence sur les décisions de la personne morale). La raison : l'assurance-chômage est une assurance destinée aux travailleurs qui ne peuvent ni déterminer ni influencer la perte de leur emploi[202]. La caisse de chômage examinera si une personne assurée occupe une position dirigeante ou son pouvoir de décision effectif au sein de la personne morale.

---

[200] ATAS/235/2021 du 17 mars 2021, consid. 3.2.

[201] GEISER THOMAS, p. 159 considérant que celui faisant partie des organes dirigeants d'une société de petite taille ou unipersonnelle ne peut pas être lié par un contrat de travail avec cette dernière faute de rapport de subordination. Le principe de transparence (*Durchgriff*) est alors une manière de qualifier contractuellement la relation tripartite entre le bailleur de services, le travailleur et le locataire de services (p. 158 ss). *Cf.* arrêt du TF 9C_459/2011 du 26 janvier 2012, consid. 5.2.

[202] Bulletin LACI IC/B12, citant la décision de principe ATF 123 V 234 : « *la jurisprudence relative aux personnes occupant une position assimilable à celle d'un employeur vise non seulement à contrer les abus avérés, mais également à couvrir le risque de versement de l'IC à ces personnes. Un travailleur siégeant au conseil d'administration possède, en vertu de la loi, un pouvoir de décision significatif.* »

[170] **Recommandation** : pour les structures de petite taille, il existe un risque important que les assurances sociales refusent le droit au chômage lorsque l'artiste salarié est également organe dirigeant (p. ex. président, trésorier, membre du comité). Comme pistes de solution, il est envisageable de nommer d'autres personnes au comité de la structure que l'artiste salarié. Comme autre piste de solution, on pourrait plaider une interprétation restrictive de l'art. 31 al. 3 let. c LACI, en considérant que cet article n'exclut le droit au chômage qu'aux deux conditions cumulatives suivantes : *(i)* l'artiste influence considérablement les décisions de l'association et *(ii)* a la qualité de membre d'un organe dirigeant ou de détenteur d'une participation financière. Cela permettrait d'exclure la plupart des cas où un artiste n'est ni au comité d'une association, ni détenteur de participation financière suffisamment significative pour l'influencer. Il s'agit là d'une piste envisagée, sans avoir analysé toute la jurisprudence qui semble pour l'instant très stricte sur cette question et qu'il conviendrait de discuter préalablement avec les caisses pour s'assurer qu'elles adhèrent à cette interprétation restrictive.

c) Le travail sur appel

[171] Les artistes travaillent parfois sous forme de travail sur appel, soit une succession de CDD pour une activité irrégulière (p. ex. dans les arts de la scène, les comédiens ou le personnel technique participant à des spectacles de façon ponctuelle mais répétée)[203]. Le travail sur appel est en principe autorisé, à l'exception de cas d'abus de droit, soit lorsque les périodes d'activités se succèdent à intervalles toujours plus courts et que la conclusion de « contrats en chaîne » a pour but d'éluder l'application des dispositions protectrices du travailleur[204]. Dans ces cas, le juge peut imposer une qualification des contrats successifs en un seul contrat[205].

[172] Le travail sur appel peut être de deux types. Le **travail sur appel au sens étroit** permet à l'employeur de faire appel unilatéralement au travailleur, lequel est tenu de répondre aux instructions de l'employeur. Le temps durant lequel l'employé se tient à disposition de l'employeur (temps d'attente) doit être rémunéré à un taux différent que celui de l'activité principale (art. 322 al. 1 CO)[206]. Le **travail sur appel au sens large** permet au travailleur d'accepter ou refuser librement l'appel de l'employeur, de sorte que l'activité déployée intervient sur la base d'un accord réciproque, dont les conditions sont fréquemment réglées dans un accord-cadre et d'un CDD à chaque fois que le travailleur accepte l'appel de l'employeur[207].

---

[203] Le caractère irrégulier du travail sur appel le différencie du travail à temps partiel, qui se définit comme une activité déployée régulièrement par le travailleur selon un horaire (définit dans le contrat de travail) inférieur à la durée usuelle de travail dans l'entreprise (p. ex. 20, 40 ou 80%).

[204] Parmi les dispositions protectrices, on mentionnera le droit au salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler (art. 324*a* et 324*b* CO), au salaire afférent aux vacances (art. 329*d* CO), la protection contre les congés, dont les délais de résiliation (art. 335*c* CO) et l'interdiction pour l'employeur de résilier en temps inopportun (art. 336*c* CO) et le droit à une indemnité de licenciement à raison de longs rapports de travail (art. 339*b* CO). *Cf.* ATF 129 III 618. consid. 6.2 : arrêt du TF 4A_216/2007 du 13 septembre 2007, consid. 1.3 ; ATF 119 V 46, consid. 1c.

[205] Arrêt du TF 4A_216/2007 du 13 septembre 2007, consid. 1.3 ; ATF 119 V 46, consid. 1c.

[206] La rémunération du temps d'attente dépend de l'intensité de la limitation du travailleur dans l'organisation de son temps libre. Elle peut même donner lieu à une suppression totale de l'obligation de rémunération. Arrêt du TF 4A_334/2017 du 4 octobre 2017, consid. 2.2 et 2.3 ; ATF 124 III 249, consid. 3c.

[207] Arrêt du TF 4A_334/2017 du 4 octobre 2017, consid. 2.2.

[173] En matière de portage, les missions du porté semblent correspondre au travail sur appel au sens large, puisque le porté peut librement accepter ou refuser les missions. Toutefois, le travail sur appel (par opposition au travail normal) peut être défavorable à l'intermittence. Le gain sur la base duquel se calculent les indemnités chômage (« gain assuré ») est étalé sur une période plus longue qu'une prestation ponctuelle. Par exemple, si deux concerts payés CHF 300 chacun et joués à deux semaines d'intervalle sont considérés comme du travail sur appel, le gain assuré sera calculé comme CHF 600 sur deux semaines. D'un autre côté, le travail sur appel présente certains avantages. Il correspond à une certaine réalité (p. ex. un concert ponctuel nécessite des heures de répétition, déplacements et autres activités les jours précédents le concert) et permet d'ouvrir le droit au chômage plus facilement puisqu'il permet de cotiser sur de longues périodes (p. ex. déclarer les heures de répétition comme revenus). Il s'agit dès lors d'un compromis entre « étaler » son temps de travail sur plusieurs jours et réduire la rémunération, *i.e.* quelle partie d'un concert déclarer comme heures effectives de travail.

[174] Il est enfin précisé que certains domaines artistiques (en particulier les arts de la scène) semblent recourir davantage au **travail sur appel** au sens étroit, puisqu'il permet de mieux protéger les travailleurs en indemnisant le temps d'attente, voire au **CDI à temps partiel**, avec des taux d'occupation certes très faibles (p. ex. 5%), mais correspondant à la régularité des engagements. Comme pour tous les artistes et acteurs culturels, les solutions choisies dépendent fortement des situations personnelles des artistes et de leurs employeurs.

[175] Si la piste du portage salariale était retenue, il s'agira alors de décider entre le compromis du travail sur appel, le travail normal ou des CDI à temps partiel, et ainsi de prévoir des rapports contractuels et effectifs entre le porté et la structure correspondant. Ce point devrait faire l'objet d'une analyse complémentaire si la piste du portage salarial devait être retenue.

C. Autres solutions

[176] Au-delà du portage salarial, d'autres pistes de solutions sont aussi envisageables, étant précisé que l'une n'exclut pas l'autre et qu'elles pourraient être mises en œuvre cumulativement. Il est aussi précisé que la présente analyse propose quelques pistes exploratoires sans prétendre à une analyse approfondie de tous les éléments, de sorte que ces pistes devraient faire l'objet d'une analyse complémentaire si elles devaient être retenues.

1. Formation et sensibilisation

[177] Comme autres pistes de solutions, il serait intéressant de renforcer la formation et la sensibilisation des artistes de différents statuts, par exemple avec des formations sur leurs droits et obligations en matière de protection sociale, sur la comptabilité, l'optimisation des processus administratif, les solutions existantes dans la loi, telles que la prolongation des délais-cadres pour anciens salariés ou les aides aux indépendants LACI.

2. Modification de la LSE

[178] Comme autres pistes de solutions et pour limiter le risque que les autorités ne rejettent la location de service LSE au motif que l'artiste indépendant n'a pas le statut de salarié, il serait intéressant de proposer une modification législative de la LSE, par exemple en intégrant une exception similaire à l'art. 4 OSE. Celle-ci créé une sorte de fiction légale, selon laquelle l'engagement d'un artiste par le biais d'un contrat de travail ou un autre type de contrat est considéré comme un placement privé (il n'existe pas d'exception similaire pour la location de serves des artistes). L'idée avec le portage serait d'inclure une exception similaire dans l'OSE, consistant à étendre les contrats d'artistes indépendants comme soumis à la location de services LSE.

3. Améliorer l'indépendance

[179] Comme autres pistes de solutions, il serait intéressant d'améliorer l'indépendance, en particulier la protection sociale, par exemple : *(i)* flexibiliser l'indépendance, en supprimant l'activité à titre accessoire pour les acteurs culturels, avec un système similaire à l'art. 34*d* al. 2 LAVS existant pour les salariés, *(ii)* insister sur le libellé de l'art. 114 al. 2 let. c Cst. (« *les personnes exerçant une activité indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif* ») afin qu'il soit davantage concrétisé par les autorités. Si cette piste est pour l'instant hypothétique en tant qu'elle suppose des modifications substantielles, elle correspond en tout état à un besoin puisque certains artistes indépendants voudront certainement garder une indépendance absolue sans devenir des salariés et recourir à des solutions du type portage, étant rappelé qu'en Suisse alémanique le statut d'artistes indépendants semble très présent[208].

4. Solution chèque emploi

[180] Comme autres pistes de solutions, il serait intéressant de développer le chèque emploi, en l'adaptant spécifiquement pour les artistes, comme en France par exemple[209]. En Suisse romande, la solution Chèque service permet aux employeurs de s'inscrire auprès de l'organisme Chèque service. Ce dernier calcule les charges sociales, les facture à l'employeur et les verse aux assurances sociales concernées.

[181] La différence avec le portage salarial est qu'avec Chèque service l'employeur délègue la gestion des assurances sociales à Chèque service, lequel les refacture ensuite à l'employeur, tandis qu'avec le portage salarial l'employeur gère les assurances sociales (et le porté délègue à l'employeur la gestion des assurances sociales). Relevons encore que, dans le formulaire par lequel l'employeur adhère à la solution de Chèque service, l'employeur doit détailler le type de travail effectué, les horaires ainsi que le salaire net qu'il verse à l'employé. Il s'agit donc d'un mandat émanant de l'employeur donné à Chèque service[210].

---

[208] *Cf.* note de bas de page 48.

[209] P.ex. en France, www.cheque-emploi-spectacle.com/; www.cheque-emploi-spectacle.com/atriste/ (10.10.2021).

[210] *Cf.* formulaire art. 4 (« *En adhérent à Chèque service, l'employeur donne une procuration à Chèque service pour remplir et signer, à titre fiduciaire et en son nom, tout document relatif aux assurances sociales découlant de la relation de travail, y compris en ce qui concerne la prévoyance professionnelle* »). *Cf.* <https://www.chequeservice.ch/sites/default/files/form_doc/FORMULAIRE_ADHESION-08_2020_FR.pdf> (consulté le 11.10.2021).

III. CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES

[182] Les artistes n'ont souvent pas de statut légal clair ni de rémunération convenable, ce qui renforce la précarité de certains artistes. Si plusieurs initiatives visent à renforcer la rémunération des artistes, la question du statut semble encore incertaine, en particulier puisque les initiatives en matière de portage salarial ou l'approche associative très fréquente font l'objet d'une incertitude juridique. Si la solution de portage salarial doit être développée, une mise à jour s'impose.

[183] La **solution de portage salarial** (à travers l'approche associative ou une structure dédiée à ce type de service) semble intéressante en tant qu'elle pourrait faciliter l'accès au statut de salarié et simplifier les démarches administratives liées aux assurances sociales.

[184] Il existe toutefois un **risque** qu'un juge refuse la qualification de salarié, au motif qu'il n'y a pas de lien de subordination et/ou de salaire, voire que la structure a été « simulée » (pour le portage salarial contractuel) et au motif que l'artiste reste maître de sa clientèle sans qu'il n'existe de pouvoir de direction de la structure vis-à-vis de l'artiste (pour le portage salarial LSE). Il existe également un risque que les assurances sociales refusent la qualification de salarié en raison de l'indépendance économique et organisationnelle de l'artiste. Pour **limiter ce risque (sans pouvoir l'exclure)**, il est recommandé de renforcer le lien de subordination entre la structure et l'artiste, en particulier en mettant en place un contrat de travail détaillé comportant différents mécanismes de subordination (*cf.* ci-dessus **N [117])**. Il est aussi recommandé de renforcer la dépendance économique et organisationnelle de l'artiste vis-à-vis de la structure, en prévoyant que la structure prenne en charge certains frais de l'artiste (p. ex. assurance de l'artiste pour dommage causé) et négocie les conditions de la prestation de l'artiste (p. ex. avec des contrats-modèles de représentation), voire fournisse d'autres soutiens (p. ex. formations, locaux de répétitions).

[185] Le choix entre le portage salarial contractuel et LSE dépendra de différents éléments : le portage salarial contractuel a l'avantage de se passer des formalités administratives LSE et de refléter une certaine pratique du terrain (l'approche associative). Il comporte toutefois d'importants risques juridiques, en particulier il pourrait être considéré comme servant à contourner les limites posées dans les règles sur les assurances sociales d'une part et les règles LSE d'autre part, ce qui entrainerait non seulement la nullité des contrats en cause mais aussi de possibles sanctions LSE. Pour ces raisons, nous recommandons de privilégier le portage salarial LSE. Celui-ci a l'avantage de la sécurité juridique, en particulier grâce à un certain contrôle et un accord préalable des autorités quant à l'activité à travers l'autorisation LSE ainsi qu'une responsabilité limitée de la structure vis-à-vis des activités des artistes.

[186] Au-delà du portage salarial, **d'autres pistes** de solutions sont envisageables, étant précisé que l'une n'exclut pas l'autre et qu'elles pourraient être mises en œuvre cumulativement. En particulier, il s'agirait d'améliorer la sensibilisation et la formation des artistes (p. ex. dans les écoles d'art et la formation continue) ainsi que l'indépendance, en particulier puisque certains artistes voudront assurément garder une indépendance absolue sans recourir au portage et que l'indépendance semble être un statut encore très présent et prisé de nombreux artistes en Suisse.

Genève, le 4 mai 2022

BIBLIOGRAPHIE

ARFI-ELKAÏM DAHLIA, *Les intermittents du spectacle : nouveautés et régime*, publication JDB Avocats, 5 juin 2017. Disponible à : <https://jdbavocats.com/droit-du-travail/intermittents-spectacle-nouveautes-regime/> [consulté le 30.08.2021].

BENHAMOU YANIV/TRAN LAURENT, Circulation des biens numériques : de la commercialisation à la portabilité, in : sic! 2016, 572 ss.

BENHAMOU YANIV, Intelligence artificielle : Licences libres et gouvernance collective des données à travers l'altruisme des données et les data trusts, RSDA 4/2021, 2 ss.

BILLARANT JULIEN, *Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, Contrat de travail ordinaire, contrats de travail spéciaux, télétravail, location de services, plateformes de travail*, Genève - Zurich - Bâle 2020 (= CERT 14).

BILLARANT JULIEN, *Analyse critique du rapport de subordination au sens large*, in : DUNAND/MAHON (éd.), *Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail*, Centre d'étude des relations du travail, Genève - Zurich - Bâle 2020, p. 53-83 (cité : BILLARANT, Analyse critique).

BRECHBÜHL JÜRG, *Travail au noir et assurances sociales*, in : Revue de politique économique, 2-2002.

CEROTTINI ERIC, Collaboration et communications au sens des articles 11 et 12 LTN, in : WYLER RÉMY (éd.), *Panorama en droit du travail, Recueil d'études réalisées par des praticiens*, Berne 2009 (= IDAT 35), p. 455 ss.

CHANSON ESTELLE, *Compatibilité des dispositions de la LTN avec la LPD*, in : WYLER RÉMY (éd.), *Panorama II en droit du travail, Recueil d'études réalisées par des praticiens*, Berne 2012 (= IDAT 38), p. 311 ss.

CHERDOUDA YASMINE, Le portage salarial en Suisse, 12 juillet 2021. Disponible à : <https://www.rsm.global/switzerland/fr/news/le-portage-salarial-en-suisse> [consulté le 03.09.2021].

CONSEIL FÉDÉRAL, Message concernant l'encouragement de la culture pour la période 2021 à 2024 (Message culture 2021–2024) du 26 février 2020, FF 2020 3037.

CONSEIL FÉDÉRAL, Message concernant l'encouragement de la culture pour la période de 2021 à 2024 (message culture), Rapport explicatif destiné à la consultation du 29 mai 2019.

CONSEIL FÉDÉRAL, Rapport du 27 octobre 2021, Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (« Flexi-Test »).

DE WERRA JACQUES/GILLIÉRON PHILIPPE (éd.), Commentaire Romand – Propriété intellectuelle, Bâle 2013 (cité : "CR PI-AUTEUR").

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'ÉCONOMIE, SECRÉTARIAT GÉNÉRAL SG-DFE, *Documentation de presse : Loi fédérale sur le travail au noir*, 29 novembre 2007.

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'INTÉRIEUR, Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APD (DSD), valables dès le 1er janvier 2019, état au 1er janvier 2021 (cité : DSD, 2021).

DÉPARTEMENT FÉDÉRAL DE L'INTÉRIEUR, Message concernant l'encouragement de la culture pour la période 2021 à 2024 (message culture), Rapport sur les résultats de la consultation.

DUNAND JEAN-PHILIPPE/MAHON PASCAL (éd.), Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services (art. 12-39 LSE), Genève - Zurich - Bâle 2010.

DUPONT ANNE-SYLVIE/MOSER-SZELESS MARGIT (éd.), Commentaire romand, Loi sur la partie générale des assurances sociales, Bâle 2018 (cité : CR LPGA-AUTEUR).

ECOPLAN, *Protection sociale des acteurs culturels : Sur mandat de Suisseculture Sociale et de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia*, Rapport final du 23 juin 2021.

FONDATION INSTITUTION SUPPLÉTIVE LPP, Règlement de prévoyance, Disposition générales, valable à partir du 10.01.2021 (cité : Règlement de prévoyance (DG), 2021).

FONDATION INSTITUTION SUPPLÉTIVE LPP, Règlement de prévoyance, Plan de prévoyance salarié avec plusieurs employeurs, valable à partir du 10.01.2020 (cité : Règlement de prévoyance (MA), 2020).

FRÉSARD-FELLAY GHISLAINE/KLETT BARBARA/LEUZINGER-NAEF SUSANNE (éd.), Basler Kommentar, Allgemeiner Teil des Sozialversicherungsrechts, Bâle 2020 (cité : BSK ATSG-AUTEUR).

FREY FÉLIX/MOSIMANN HANS-JAKOB/BOLLINGER SUSANNE, *AHVG/IVG Kommentar, Bundesgesetze über die Alters- und Hinterlassenenversicherung, die Invalidenversicherung und den Allgemeinen Teil des Sozialversicherungsrechts (ATSG) mit weiteren Erlassen*, Zurich 2018.

FULD STÉPHANIE/MICHEL JEAN-TRISTAN, *Le portage salarial : analyse de droit du travail et des assurances sociales suisses*, in : Jusletter du 22 octobre 2012.

GEISER THOMAS, *Arbeitsverhältinesse bei Ein-Mann-juristischen-Personen,* in : Regards croisés sur le droit du travail, Liber Amicorum pour Gabriel Aubert, Genève 2015, p. 149 ss.

GEISSBÜHLER GRÉGOIRE, *L'association insolvable : quelles responsabilités ?,* in : HECKENDORN URSCHELER LUKAS/TOPAZ DRUCKMAN KAREN (éd.), *Les difficultés économiques en droit*, Genève - Zurich - Bâle 2015, p. 309 ss.

GRISEL GUILLAUME, *Le trust en Suisse*, Zurich 2020, 3.

HUG PIERRE-ALAIN et al., *Le poids de la culture dans l'économie valaisanne*, Vège 2017.

LEMPEN KARINE/SALEM RACHEL, *Travail domestique en* Suisse, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung, DTA 2017 p. 79 ss.

MATILE PIERRE/ZILLA JOSÉ/STREIT DAN, Commentaire de l'art. 19 LSE, in : Dunand/Mahon (éd.), Travail temporaire, Commentaire pratique des dispositions fédérales sur la location de services (art. 12-39 LSE), Genève - Zurich - Bâle 2010.

MEIER ANNE, *Panorama du droit suisse des contrats de concerts (1e partie)*, Schweizer Musikzeitung/Revue Musicale Suisse, 4 octobre 2013.

MEIER ANNE, *Panorama du droit suisse des contrats de concerts (4e partie)*, Schweizer Musikzeitung/Revue Musicale Suisse, 9 janvier 2014.

MEIER DIETER, Vorbemerkungen zu Art. 40–60, in BARRELET DENIS/EGLOFF WILLI (éd.), Das neue Urheberrecht: Kommentar zum Bundesgesetz über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, 4ème éd., Berne 2020, p. 339 ss.

MOSIMANN PETER, *Der Werk- und Wirkbereich im Theaterschaffen*, in : MOSIMANN PETER/RENOLD MARC-ANDRÉ/RASCHÈR ANDREA F.G. (éd.). Kultur, Kunst, Recht : schweizerisches und internationales Recht, Bâle 2019.

OFFICE NATIONAL DE SÉCURITÉ SOCIALE/INSTITUTION PUBLIQUE DE SÉCURITÉ SOCIALE, Instructions administratives aux employeurs ONSS, Trimestre 2021/2, 27 mai 2021 (cité : Instructions administratives ONSS 2021/2).

OPEN DATA INSTITUTE, Data trusts: lessons from three pilots, Rapport publié le 15 Avril 2019 <https://theodi.org/article/odi-data-trusts-report/> (29.06.2021).

PAYROLL SOLVING, Le portage salarial en Suisse pour tous, Guide pratique, septembre 2019. Disponible à : <https://www.payrollsolving.ch/fr/wp-content/uploads/Livre_Blanc_Portage_Salarial_v0919.pdf>.

PERRENOUD MARC/BATAILLE PIERRE, *Comment être musicien ?, Figures professionnelles des musiciens ordinaires en France et en Suisse*, SociologieS [En ligne], Dossiers, Identité au travail, identités professionnelles, mis en ligne le 15 novembre 2018 [consulté le 08.09.2021].

PERRENOUD STÉPHANIE/WITZIG AURÉLIEN, *Les indépendants face à la prévoyance professionnelle*, dans : KAHIL-WOLFF HUMMER/WYLER (éd.), *Piliers du droit social, Mélanges en l'honneur de Jacques-André Schneider*, Berne 2019, p. 61 s.

PÔLE EMPLOI SPECTACLE, Guide : Intermittents du spectacle, janvier 2020.

PORTMANN WOLFGANG/NEDI RAHEL, *Neue Arbeitsformen – Crowdwork, Portage Salarial une Employee Sharing*, in : *Tatsachen - Verfahren - Vollstreckung Festschrift für Isaak Meier*, Zurich 2015, p. 525 ss.

RAMIREZ JOSÉ V. / LATINA JOELLE, *Le poids de l'économie créative et culturelle à Genève*, Genève 2017.

REHBINDER MANFRED/VIGANÒ ADRIANO (éd.), URG Kommentar, 3ème éd., Zurich 2008 (cité : URG Kommentar-AUTEUR).

ROSA BRUX, GARAGE, HÉLÈNE MARIÉTHOZ, LAB-OF-ARTS, *Enquête sur les conditions de travail des artistes à Genève*, Genève, juillet 2020.

RUBIN BORIS, *Commentaire de la loi sur l'assurance-chômage*, Genève - Zurich - Bâle 2014.

SCHNEIDER JACQUES-ANDRÉ/MEIER ANNE, *La protection sociale des artistes et acteurs culturels en Suisse : Vue globale de la situation actuelle et analyse des possibilités d'action des cantons et des communes*, Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), 30 novembre 2015.

SCHNEIDER JACQUES-ANDRÉ, Les acteurs culturels en droit social : Intermittence, prévoyance professionnelle et assurance-chômage, in : KAHIL-WOLFF BETTINA/PERRENOUD STÉPHANIE (éd.), Les acteurs culturels en droit social, Berne 2012 (= IDAT 37), p. 29 ss.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE, Directives et commentaires relatifs à la LSE, l'OSE et la TE-LSE, publiées le 31 octobre 2017 (cité : Directives LSE). Disponible à : <https://www.arbeit.swiss/secoalv/fr/home/menue/arbeitsvermittler/private-arbeitsvermittlung-und-personalverleih.html>.

SECRÉTARIAT D'ÉTAT À L'ÉCONOMIE, FAQ's LSE, 1 mars 2012.

SUISSECULTURE SOCIALE, *Enquête sur le revenu et la protection sociale des artistes 2016*, 16 Novembre 2016, Zurich.

TALERMAN DAVID, Le portage salarial en Suisse, août 2021. Disponible à : <https://www.travailler-en-suisse.ch/portage-salarial-suisse.html> [consulté le 03.09.2021].

TERCIER PIERRE/BIERI LAURENT/CARRON BLAISE, *Les contrats spéciaux, 5ème éd.,* Zurich 2016.

THÉVENOZ LUC/WERRO FRANZ (éd.), *Commentaire romand, Code des obligations I,* 3ème éd., Bâle 2021 (cité : CR CO I-AUTEUR).

USDAM, Assurances et prévoyance vieillesse pour les musiciens intermittents, 2012. Disponible à <https://smv.ch/fr/service/assurances-et-prevoyance-vieillesse-pour-les-musiciens-intermittents/> [consulté le 25.07.2021].

WECKERLE CHRISTOPH / GERIG MANFRED / SÖNDERMANN MICHAËL, *Kreativwirtschaf Schweiz, Daten – Modelle – Szene,* Zurich 2008.

WECKERLE CHRISTOPH / THELER HUBERT, *Dritter Kreativwirtschaftsbericht Zürich*, Zürcher Hochschule der Künste, Zurich 2010.

WENGENER POTO, *Der Werk- und Wirkbereich in der Produktion von Popmusik,* in : MOSIMANN PETER/RENOLD MARC-ANDRÉ/RASCHÈR ANDREA F.G. (éd.). Kultur, Kunst, Recht : schweizerisches und internationales Recht, Bâle 2019.

WIDMER LÜCHINGER CORINNE/OSER DAVID (éd.), Basler Kommentar, Obligationenrecht I, 7ème éd., Bâle 2020 (cité : BSK OR I-AUTEUR).

WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, *Droit du travail*, Berne 2019.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ADEM	Ateliers d'ethnomusicologie
AA	assurance-accidents
AC	assurance-chômage
AFC	autorités fiscales cantonales
AI	assurance-invalidité
APG	allocations pour perte de gain
ARE	allocation d'aide au retour à l'emploi
AVS	assurance-vieillesse et survivants
CCT	convention collective de travail
CDD	contrat de travail de durée déterminée
CDI	contrat de travail de durée indéterminée
CACJ	Chambre administrative de la Cour de justice
CJCAS	Chambre des assurances sociales de la Cour de justice
CIT	Contrat individuel de travail
CO	Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) (RS 220)
DEFR	Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche
DSD	Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG
FGMC	Fédération Genevoise des Musiques de Création
FRACG	Fédération du Réseau artistique et culturel - Genève
IDS	intermittent du spectacle
LAA	Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (RS 832.20)
LACI	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.0)

LAI	Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (RS 831.20)
LAM	Loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire (RS 833.1)
LAPG	Loi fédérale du 25 septembre 1952 sur les allocations pour perte de gain (RS 834.1)
LCulture	Loi genevoise du 16 mai 2013 sur la culture (rs/GE C 3 05)
LDA	Loi fédérale du 9 octobre 1992 sur le droit d'auteur et les droits voisins (RS 231.1)
LEC	Loi fédérale du 11 décembre 2009 sur l'encouragement de la culture (RS 442.1)
LIAF	Loi genevoise du 15 décembre 2005 sur les indemnités et les aides financières (rs/GE D 1 11)
LPGA	Loi fédérale du 6 octobre 2000 sur la partie générale du droit des assurances sociales (RS 830.1)
LPP	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (RS 831.40)
LSE	Loi fédérale du 6 octobre 1989 sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.11)
LTN	Loi fédérale du 17 juin 2005 concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (RS 822.41)
ndbp	note de bas de page
OACI	Ordonnance du 31 août 1983 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (RS 837.02)
OEmol-LSE	Ordonnance sur les émoluments, commissions et sûretés prévus par la loi sur le service de l'emploi (RS 823.113)
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFC	Office fédéral de la culture
OLEC	Ordonnance du 23 novembre 2011 sur l'encouragement de la culture (RS 442.11)
ORP	Offices régionaux de placement

OSE	Ordonnance du 16 janvier 1991 sur le service de l'emploi et la location de services (RS 823.111)
RAVS	Règlement du 31 octobre 1947 sur l'assurance-vieillesse et survivants (RS 831.101)
RCulture	Règlement d'application de la loi sur la culture du 13 mai 2015 (rs/GE C 3 05.01)
RS	Recueil systématique
rs/GE	Recueil systématique genevois
s(s)	et suivant(s)
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
Sonart	Association Suisse de Musique
SUISA	Société suisse pour les droits des auteurs d'œuvres musicales
SSA	Société Suisse des Auteurs
SSRS	Syndicat Suisse Romand du Spectacle
SVA Zurich	*Sozialversicherungsanstalt* Zurich
TF	Tribunal fédéral
USDAM	Union Suisse des Artistes Musiciens
UTR	Union des Théâtres Romands
Ville	Ville de Genève

1. Statut salarié intermittent

La plupart des artistes sont engagé.e.s avec des contrats salariés ou des mandats. Tous.tes sont précaires. Être salarié.e comporte des devoirs et donne certains droits notamment aux assurances sociales tel que le chômage. Les salarié.e.s intermittent.e.s ont un statut spécifique au sein de l'assurance chômage, tout comme en France. En Suisse, voici ce que dit la loi sur cette assurance via son ordonnance d'application (LACI/OACI) : https://action-intermittence.ch/a-propos/lintermittencecestquoi/. Nous rappelons ici, que le statut de salarié intermittent n'est pas un privilège, ni une fin en soi. En effet, celui-ci donne des droits, contient des devoirs. Ces droits, durement acquis, ne sont en aucun cas une réponse suffisante notamment concernant une protection sociale (LPP et retraite, contrats discontinus ne permettant pas 43/44 ans de cotisations, etc.).

Il est nécessaire de distinguer deux statuts légaux : celui de salarié et celui d'indépendant. Il y a des salarié.e.s avec des contrats à durée déterminée (CDD - intermittent.e.s), des salarié.e.s avec des contrats à durée indéterminée (CDI - salarié.e.s fixes) et des personnes indépendantes qui se chargent de verser leurs propres cotisations. Ces dernières n'ont pas d'employeur.euse.s mais des mandataires. Les intermittent.e.s sont des salarié.e.s soumis.es à des contrats de durée déterminée qui, en général, n'excèdent pas quelques mois par année. Le fonctionnement et les pratiques des cachets ou salaires ne sont pas les mêmes pour la musique et les arts plastiques que pour les arts de la scène et de l'audiovisuel. Les deus statuts de salarié et d'indépendant peuvent se cumuler. Il est à préciser que la responsabilité incombe aux employeur.euse.s - lorsqu'iels engagent ou mandatent une personne - de s'informer sur son statut. Ainsi ne pas déclarer comme salariée une personne qui n'a pas de statut d'indépendante est contraire à toute éthique de protection sociale des personnes. Sachant aussi que le statut d'indépendant est très difficile à obtenir et de nombreux.euses artistes travaillent plusieurs mois, voire années "sans ce statut", dans l'attente de réunir les conditions d'accès à l'indépendance.

Il ne s'agit pas de comparer ces deux formes de précarité mais plutôt de relever que ni l'un, ni l'autre statut ne couvrent toutes les insuffisances face à une paupérisation grandissante liée à la fragmentation du temps de travail et des revenus de salarié.e.s ou indépendant.e.s insuffisants. Les salarié.e.s intermittent.e.s ont de lourdes difficultés. Aucun allégement fiscal n'est accordé aux artistes salarié.e.s intermittent.e.s alors que leurs activités professionnelles engendrent des frais souvent importants. Et la retraite s'annonce plus difficile encore pour toutes et tous les artistes et quel que soit leur statut. À cela s'ajoute que les acteurs et actrices culturelles travaillent souvent dans plusieurs pays et font face, de manière générale, à de grandes inégalités de traitement. Tous et toutes ont affaire à la fragmentation du temps de travail ce qui précarise particulièrement ce secteur d'activité.

Par ailleurs, tout.e citoyen.ne au bénéfice d'indemnités de chômage se voit prélever, non pas une cotisation LPP, mais une prime dite « de risque » qui ne constitue pas un capital. Au niveau fédéral, la Loi soumet obligatoirement les assuré.e.s à la LPP s'ils/elles ont des contrats de plus de 3 mois pour un salaire annuel minimum de CHF 21'330.-. Ce système n'est pas suivi par tous les employeurs et employeuses selon les domaines artistiques. Cette disposition est très fragilisante pour les intermittent.e.s soumis.es à des changements d'employeur.euse.s fréquents avec des contrats de courte durée. Par conséquent, ce n'est pas avec le 2ème pilier que les salarié.e.s intermittent.e.s vont pouvoir survivre étant donné le morcellement des périodes contractuelles durant une carrière artistique.

Durant leur vie active, les personnes ayant cotisé à la LPP sont privées d'une somme importante pour leur subsistance immédiate alors que les autres ont eu un pouvoir d'achat supérieur, sans avoir in fine, au moment de la retraite une rente LPP à déduire du calcul des Prestations Complémentaires accordées. Dans cette situation, celui/celle qui a cotisé est désavantagé.e. De plus, si les rémunérations et les salaires sont faibles, cette catégorie d'acteurs et actrices culturelles est désavantagée et d'autant plus fragilisée. La fragmentation du temps de travail implique une précarité plus forte qu'une activité exercée à temps partiel qui permet une couverture sociale régulière sur plusieurs années. À de très rares exceptions, la rente AVS/AI des salarié.e.s intermittent.e.s et des artistes indépendant.e atteint le taux maximal prévu par la Loi. Les femmes artistes en payent un plus lourd tribut. Une compensation sous forme de Prestations Complémentaires ou d'aide sociale est donc indispensable pour la majorité des acteurs et actrices culturelles.

2. La retraite des artistes et acteurs et actrices culturelles - "Quand vieillir fait mal à la vie"

réf.: https://action-intermittence.ch/artistesretraite/
réf : https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_des_trois_piliers

Le secteur culturel est touché de plein fouet par un marché de l'emploi avec des rémunérations insuffisantes et des protections sociales, pour la grande majorité, inexistantes. La quasi totalité des artistes suisses, pour autant qu'ils/elles les demandent, sont aux bénéfices de Prestations Complémentaires à l'âge de la retraite, car celles et ceux-ci ne peuvent pas obtenir une rente AVS/AI maximale. Dans cette situation de précarité, la LPP n'est pas un complément aux rentes AVS/AI, mais est un revenu à déduire du montant applicable selon la Loi Fédérale.

En effet, tous les revenus (LPP comprise), ainsi que les charges dites vitales, sont mis en actif pour le calcul du montant accordé par les PC. Afin de reconnaître un statut social aux artistes, il s'agit de doter la culture de moyens financiers adaptés, d'engager un plan dynamique cohérent sur le marché de l'emploi dans ce secteur d'activité et de soutenir les acteurs et actrices culturelles au moment de la retraite afin de parer à cette extrême fragilité.

Toute une vie dans la précarité ne permet pas de subvenir au minimum vital au moment de la retraite. De nombreux rapports signalent la précarité grandissante des artistes à l'âge de la retraite et particulièrement pour les femmes. Il faut agir dès maintenant à l'échelon national et fédéral afin de donner aux artistes un véritable statut social. Il est temps que cela change en profondeur.

Les mesures cosmétiques ne pourront que desservir les bonnes volontés si les mises en application ne sont pas correspondantes à la gravité de la situation. En effet, depuis les années 80, la Culture, son accessibilité et son rayonnement ont permis le développement d'un secteur d'activité riche et dynamique avec un foisonnement d'artistes sur nos scènes en Suisse et à l'étranger. Dès demain, cet essor amorcé il y a une quarantaine d'années va engendrer une arrivée massive d'artistes en âge d'être à la retraite. Un Fonds de secours fédéral est donc une priorité, voire une urgence pour les artistes en situation d'extrême précarité à partir de la retraite. Puis de manière plus large, le système de la LPP est-il un système qui peut perdurer sous cette forme ? La proposition lancée par diverses organisations nationales de fusionner l'AVS/AI avec la LPP nous paraît également une solution plus équitable pour l'ensemble des citoyen.ne.s.

PROPOSITION

Action Intermittence, propose que Genève porte un projet pilote au niveau fédéral consistant en la création d'un Fonds de secours fédéral pour les artistes à la retraite (quel que soit leur statut de salarié et/ou indépendant. Parallèlement il s'agira de poursuivre la révision du modèle de prévoyance et son adaptation aux réalités des métiers de la culture.

- Étudier la piste des déductions fiscales possibles pour les salarié.e.s concernant les frais inhérents à leur activité artistique.
- Étudier la possibilité du versement de la LPP durant les périodes de chômage.
- Soutenir le portage salarial de manière légale et agir au niveau législatif pour sa conformité.
- Respecter la rémunération sous forme de salaire et/ou de mandat en s'appuyant sur une grille salariale ad'hoc avec des modalités contractuelles clarifiées (contrat écrit). Les temps de travail doivent être également clarifiés (répétitions en amont, temps consacré à l'écriture et à l'ensemble de la production, apprentissage de texte, préparation avant exposition, etc.). Une analyse approfondie est nécessaire afin que des moyens adéquats soient alloués aux producteurs.trices et autres commanditaires.
- Rendre accessible les grilles de rémunérations avec des barèmes qui correspondent aux pratiques usuelles dans les différentes disciplines.
- Mettre en place un dispositif afin que ces grilles soient respectées selon les recommandations des faîtières et des syndicats de chaque domaine. Les pratiques et grilles salariales des institutions doivent être affichées ouvertement.
- Afficher les bonnes pratiques et règles de comportement entre hommes et femmes et de lutte contre toute forme de harcèlement au travail pour tous.tes dans toutes les institutions.
- Informer et clarifier le Code des obligations et les différents statuts des personnes physiques (salarié.e.s intermittent.e.s soumis.es à des CDD et indépendant.e.s avec des mandats courts), ces deux statuts pouvant être cumulés. Le statut intermittent existe depuis 2003 et n'a rien à envier au statut intermittent français.
- Informer sur la responsabilité des employeurs.euses notamment si une personne n'a pas le statut d'indépendant, il est impératif que cette personne soit salariée sous peine de sanction selon le Code des obligations du travail.
- Mettre en place des conventions collectives pour les artistes et acteurs et actrices culturelles entre employeur.euse.s et organisations professionnelles.
- Créer une plaquette informative.

Des rencontres avec des concertations doivent impérativement se mettre en place avec les associations culturelles et professionnelles au niveau national qui œuvrent depuis des années sur le terrain, les partenaires sociaux, les syndicats et caisses de compensation afin de pouvoir procéder à une analyse de la situation par secteur d'activité et branche professionnelle. C'est un travail de longue haleine qui doit être entrepris dès à présent avec méthode et par des personnes compétentes engagées pour ce faire.

Genève le 3 juin 2022 – contact@action-intermittence.ch

Action Intermittence
Case postale 2541 | CH–1211 | Genève 2 | contact@action-intermittence.ch
www.action-intermittence.ch

Hélène Widmann (UNIGE) et Marc Perrenoud (UNIL) Mars 2022

Rapport d'étude sur l'emploi des musicien.ne.s à Genève 2021-2022

Mandat de la Fédération genevoise des musiques de création financé par la Ville de Genève et la République et Canton de Genève

●●● Synthèse socio

Avant-propos

Suite au COVID, révélatrice de la précarité des artistes, un comité de pilotage soutenu par la FGMC, Kling-et-Klung, l'AMR, Cheptel Records et Archipel s'est mis en place afin de réfléchir à des conditions de travail viables pour les musiciens et musiciennes. Ces discussions ont notamment conduit à un projet de structure salariale pour le domaine de la musique à Genève.

La présente étude[i] vise à apporter des éclairages sociologiques sur les conditions de travail, sur le rapport au travail et à l'idée d'une potentielle structure salariale pour le domaine musical à Genève.

Introduction

Des espaces et des configurations très diverses et peu régulées

Le travail et l'emploi dans le secteur musical constituent des objets complexes pour les sciences sociales. En effet, en dehors de quelques orchestres qui sont des espaces de travail très réglementés, le métier de musicien.ne se joue dans des espaces et des configurations très diverses et peu régulées. La très grande majorité des personnes peuplant le réseau professionnel musical romand déclarent un statut principal d'indépendant.e[ii], malgré l'existence en Suisse d'un régime spécial d'assurance chômage pour les artistes du spectacle[iii]. Or, contrairement à ce régime, le statut d'indépendant.e ne permet pas de bénéficier d'assurances sociales ou de cotiser au deuxième pilier. Plusieurs questions ont guidé la recherche : *Pourquoi les musicien.ne.s choisissent-ils un statut d'indépendance pour leurs activités musicales ? Quelles sont leurs conditions de travail et quel est leur rapport à l'emploi ? Quelles ressemblances ou différences concernant le travail musical y a-t-il entre les musicien.ne.s ?* Ce rapport tentera d'apporter des éléments de réponse à cette méconnaissance quant au statut social des musicien.ne.s à Genève.

Méthodologie

Inspirée de la méthodologie d'enquête du projet *Musicans' LIVES*[iv], l'étude combine approches quantitatives et qualitatives. Au cours des premiers mois du mandat, un questionnaire en ligne auto-administré a été élaboré en collaboration avec les mandants en utilisant le logiciel *Limesurvey*. La population de référence n'étant pas préalablement définie (il n'existe pas de liste officielle des musicien.ne.s professionnel.le.s à Genève), nous avons utilisé la méthode classique d'échantillonnage par réseau dite « boule de neige », couplée à la méthode plus expérimentale du *Respondant Driven Sampling*. Les données récoltées ont ensuite été analysées à l'aide du logiciel *R*. En ce qui concerne les entretiens, comme convenu au début de l'étude, ils ont été menés auprès d'une douzaine de musicien.ne.s aux profils aussi variés que possible, après qu'un guide d'entretien a été élaboré par l'équipe de recherche en concertation avec les mandants. Ces entretiens semi-directifs ont duré une à trois heures et ont été enregistrés et retranscrits de manière confidentielle.

I. Première partie : La population enquêtée

1. Caractéristiques communes : les musicien.ne.s à Genève

Caractéristiques socio-économiques

Au regard de la population suisse, notre population comprend plusieurs spécificités socio-économiques. Tout d'abord, au niveau du genre, les hommes sont sur-représentés. Les femmes ne représentent que 29.61% de notre population, alors qu'elles sont qu'elles sont 46.67% dans la population active en Suisse[v]. Ensuite, le niveau de diplôme est particulièrement élevé, avec 68.16% des enquêté.e.s ayant une formation universitaire ou en haute école, alors que ce niveau de formation n'atteint que 30.1% dans la population suisse[vi]. Pour autant, ce haut niveau de diplôme n'est pas corrélé à des revenus importants.

En effet, les revenus des enquêté.e.s sont marqués par l'instabilité et la précarité. La grande majorité de notre population gagne entre CHF 2'000.- et 4'000.- nets par mois en moyenne, avec un tiers qui se retrouve avec moins de CHF 2'000.- par mois. Il convient de souligner qu'il s'agit d'une moyenne ; les revenus étant souvent très instables, il est fréquent de gagner CHF 1'000.- par mois, voire moins à certains moments de l'année. Il faut en outre souligner que, bien qu'il n'y ait pas de salaire minimum national en Suisse, le canton de Genève a récemment voté en faveur d'un revenu minimum d'environ CHF 4'000.- CHF par mois[vii]. Pour le dire autrement, plus de 70% de nos répondant.e.s sont en dessous du salaire minimum récemment voté à Genève. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle concerne la situation avant COVID (les informations recueillies concernent la situation avant 2019). Nos répondant.e.s proviennent en majorité des classes moyennes[viii]. Concernant les cohortes, la génération des 15 à 25 ans est très peu représentée dans notre population[ix]. Cela s'explique par la stabilisation professionnelle qui s'effectue en général vers la fin de la vingtaine, au bout de dix ans à exerce le métier de manière professionnelle[x]. Enfin, on observe un pourcentage plus élevé de Suisses dans notre population par rapport à la population genevoise[xi]. Le milieu musical genevois ne semble donc pas aussi marqué par le caractère cosmopolite de la ville, ce qui peut être le signe d'une situation plus privilégiée et plus stabilisée dans notre population.

L'emploi musical

L'emploi musical comprend des situations très variées en termes de modalités et d'espaces de travail. Il peut prendre autant la forme d'une prestation de « service » où l'on joue principalement un répertoire préexistant dans des situations d'animation, que d'une prestation « créative » où l'on joue des compositions originales et où l'on cultive une forme de singularité artistique[xii]. La grande majorité de notre population se situe dans l'espace socio-professionnel de la création musicale[xiii]. Cela semble indiquer une nette surreprésentation de ces profils créatifs dans notre échantillon. Même si les conditions de travail et de revenus restent précaires, les espaces de concerts et/ou liés aux arts vivants offrent des conditions de travail souvent plus stables que les espaces de bars/restaurants ou d'animation musicale, tant au niveau des revenus que de la couverture sociale[xiv].

Pourtant, malgré cette surreprésentation dans notre étude des musicien.ne.s naviguant dans les espaces créatifs, l'immense majorité n'a aucune couverture sociale. Les activités qui offrent le plus souvent une couverture sociale sont l'enseignement (45.81%) et la scène (41.90%), mais elles sont toujours en-dessous des 50%[xv]. Cette situation est préoccupante lorsqu'on considère que la majorité des revenus de nos répondant.e.s proviennent de la musique (pas ou peu d'autre activité professionnelle).

2. Lignes de partage : différentes façons d'être musicien.ne

Au niveau quantitatif, la variable la plus déterminante est celle du genre. Le questionnaire a mis en lumière les inégalités en termes de revenus, autant en termes de montants que de stabilité financière. Les femmes sont surreprésentées lorsque les revenus sont bas et instables (moins de CHF 2'000.- et revenus instables ou très instables) et sous-représentées lorsqu'ils sont plus hauts et plus stables. On observe par ailleurs une légère sur-représentation des femmes dans l'enseignement musical et dans l'animation socio-culturelle. Au niveau de l'échelle de valorisation symbolique et sociale du travail musical, ces postes sont souvent considérés comme moins prestigieux et dans le cas de l'animation socioculturelle, les conditions de travail sont souvent plus précaires.

Or, c'est surtout dans les entretiens que les mécanismes plus subtils d'exclusion et de discrimination ont pu être observés et analysés. Au niveau de la rémunération, les mécanismes qui conduisent à des revenus plus bas et instables sont à considérer dans leur dimension structurelle et globale. Ce n'est pas que les femmes sont moins bien payées que les hommes dans un groupe, mais plusieurs mécanismes conduisent à les exclure de certaines activités rémunératrices en les reléguant à des activités non rémunérées[xvi]. Par exemple, elles sont moins souvent appelées pour un *gig* (« on pense moins à elles »). Elles cumulent

souvent plusieurs activités en lien avec la musique, mais qui ne sont pas ou plus faiblement rémunérées. Beaucoup prennent en charge les charges administratives dans un groupe. Lorsqu'elles sont (ou ont été) en couple avec un homme musicien, elles prennent quasi-systématiquement en charge l'administration de leur conjoint en plus du leur. L'impact de la parentalité sur le travail et le maintien dans l'emploi est en outre très différent. Encore largement assignées à la sphère domestique et privée, l'impact de la parentalité est très marqué pour les femmes qui auront de la peine à se maintenir dans l'espace professionnel et à garder leur image de musicienne intacte[xvii]. Cela a également une conséquence sur leur rémunération qui tend à baisser du fait de la parentalité car elles vont plus prendre en charge les activités domestiques et éducatives. Enfin, dans certains cas, les programmateur.ice.s vont avoir tendance à moins bien payer un groupe de femmes par rapport à un groupe d'hommes. De plus, les femmes éprouvent parfois un manque de légitimité, surtout en début de carrière, et ont de la difficulté à négocier le montant du cachet.

Par ailleurs, les entretiens ont montré une certaine difficulté à reconnaître les inégalités liées au genre dans le travail musical du côté des hommes principalement. La plupart reconnaissent qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans l'espace professionnel, mais n'arrivent pas à percevoir la manière dont les inégalités se structurent, s'opèrent et se reproduisent[xviii].

Les résultats du questionnaire ne nous permettent pas de conclure à une corrélation entre la provenance sociale (le métier des parents) et des musicien.ne.s dans un espace socio-professionnel, leur statut administratif ou leur niveau de revenu[xix].

II. Deuxième partie : Les statuts d'emploi

1. Indépendance et salariat intermittent

Les trois principales modalités de statut rencontrées dans notre enquête sont celles du salariat (30.17%), de l'indépendance (23.46%) et d'une hybridation entre l'indépendance et le salariat (25.14%). Ce statut hybride correspond en général à la situation où les musicien.ne.s sont salarié.e.s pour leurs activités d'enseignement et indépendant.e.s dans leurs autres activités musicales (scène, studio, composition etc.). Ainsi, la part des personnes sans statut officiel n'est pas à négliger : 13.41% n'a aucun statut d'emploi officiel. Par ailleurs, on observe une corrélation significative entre le fait de gagner moins de CHF 2'000.- par mois et de n'avoir aucun statut officiel, notamment pour les jeunes entrant sur le marché du travail musical et confrontés à une grande précarité matérielle et administrative. Contrairement à d'autres études[xx], notre population comprend un pourcentage relativement élevé de salarié.e.s, ce qui est probablement dû à la sur-représentation des musicien.ne.s évoluant dans les milieux proches des arts de la scène, plus professionnalisés, avec des répétitions rémunérées. Cette organisation du travail dans les arts de la scène subventionnés, fort différente de ce qui prévaut dans le monde des musiques actuelles, permet aux musicien.ne.s qui travaillent régulièrement avec le théâtre ou la danse de cumuler des semaines de travail déclaré, dans le cadre de « résidences » et de « créations », et d'accéder au régime d'indemnisation du chômage des artistes. Ainsi, la part de notre population ayant touché des gains intermédiaires (13.41%) est à analyser à la lumière de la position particulière et privilégiée d'une grande part des musicien.ne.s que nous avons rencontré.e.s dans l'espace socio-professionnel musical.

Dans le secteur identifié comme « jazz et musiques actuelles », le statut d'indépendant est souvent considéré comme plus intéressant pour les musicien.ne.s, ce qui explique sa large prépondérance. En effet, à moins d'être associé.e aux arts de la scène, le temps de travail déclaré des musiciens se compte en heures plutôt qu'en jours et les répétitions ne sont quasiment jamais rémunérées. Ainsi, bien que pour nombre de musicien.ne.s le statut d'indépendant semble plus adapté à l'emploi musical que le salariat de fait inaccessible, le caractère très modeste des revenus empêche souvent de payer des assurances sociales. Beaucoup de musicien.ne.s indépendant.e.s n'ont donc ni assurance-chômage, ni assurance accident. En général, il ne leur est pas non plus possible de cotiser à l'AVS faute de revenus suffisants : « *tout va dans le frigo* » comme le dit Damien (tous les prénoms sont fictifs). De plus, les musicien.ne.s

savent que même s'iels cotisent un peu dans le cadre de leurs activités professionnelles, le montant de cette cotisation sera si peu important qu'iels ne toucheront que le minimum pour leur retraite. Ainsi, presque deux tiers (63.07%) des musicien.ne.s interrogé.e.s cotisent à un troisième pilier pour avoir une petite sécurité pour la suite. Pourtant, iels sont peu à avoir plus de CHF 10'000 d'épargne lors des entretiens après 45 ans. Les plus jeunes ne cotisent pas au troisième pilier ou peu, c'est ce qui ressort tant des questionnaires que des entretiens, et sont donc dans l'incapacité de sécuriser leur retraite.

Conséquence spectaculaire de cet état de fait : l'impact de la crise du COVID a été très inégal en fonction des situations d'emploi. Ainsi, lorsque les personnes n'avaient pas de statut salarié, leur situation est devenue extrêmement précaire faute de sécurité sociale. Du jour au lendemain, des musicien.ne.s indépendant.e.s ont parfois perdu toute source de revenu. De plus, les aides accordées par l'État pour soutenir les indépendant.e.s ne permettaient souvent pas de vivre convenablement. En revanche, les musicien.ne.s sous statut de salarié.e, notamment les mieux inséré.e.s dans les milieux des arts de la scène et du théâtre, ont régulièrement affirmé ne jamais avoir aussi bien gagné leur vie pendant cette période. En effet, lorsque tout était mis sous pause, ces personnes ont pu bénéficier de leurs salaires pour des projets (annulés) liés au théâtre, développer leurs propres projets, tout en recevant des aides de l'État. Cette configuration économique positive est loin de concerner tous.tes les musicien.ne.s et illustre encore une fois l'importance des inégalités dans le rapport à l'emploi musical en Romandie.

2. Projet de portage salarial : sentiment des enquêté.e.s

De manière générale, on constate un intérêt pour le projet de structure salariale. Lorsqu'on regarde du côté des données quantitatives, plus de la moitié (59.54%) des répondant.e.s se disent intéressé.e.s par la création d'une structure salariale qui permettrait à ses adhérents de convertir leurs revenus en salaires et presque deux tiers (64.16%) voient l'utilité d'une structure qui mutualiserait certains services comme l'assistance administrative. Les personnes qui trouveraient utile d'avoir une structure salariale sont dans 67.96% des cas intéressées à en devenir membres, et dans 27.18% des cas intéressées par l'élaboration de la structure. L'opposition ferme au projet est faible (moins de 15%). Cela dit, les personnes sans opinion représentent un pourcentage important avec plus d'un quart des réponses (28.32%).

Toutefois, les ambivalences et les lignes de fractures apparaissent clairement dans la population enquêtée, quant aux positions relatives au développement d'une structure de portage salarial. Ainsi, en analysant nos données sur ce point, nous voyons se dégager deux catégories, certes poreuses, entre les musicien.ne.s indépendant.e.s jouant principalement dans des dispositifs hybrides et/ou gagnant leur vie avec l'enseignement et les musicien.ne.s indépendant.e.s ou salarié.e.s jouant dans les espaces les plus légitimes et/ou stabilisés du champ musical. Dans les deux catégories, un nombre important de musicien.ne.s a également une activité d'enseignement[xxi].

A. Les indépendants ou sans statut officiel dans les dispositifs hybrides et l'enseignement.

La première catégorie est caractéristique des situations d'indépendance, sans statut officiel et/ou avec certaines activités d'enseignement aux conditions précaires[xxii].

Réticence à cotiser

La réticence à cotiser est une des raisons les plus souvent évoquées : cotiser mais sur quels revenus, comment cotiser lorsqu'il n'y a rien ? Lorsque la situation professionnelle et les revenus sont précaires, le problème principal concerne les entrées insuffisantes d'argent, le « *cashflow* ». Les personnes n'arrivent pas à prélever un pourcentage sur leurs revenus pour cotiser. Comme l'exprime Damien, la cinquantaine, tout va « *dans le frigo* ». Cette situation est particulièrement marquée en début de carrière ; lorsque la personne n'est que peu stabilisée sur le marché du travail musical (problème lié en partie à l'âge social).

Certains enquêté.e.s évoquent le fait de devoir déjà payer des cotisations pour des associations dont iels ne se sentent pas forcément les plus bénéficiaires. Au vu de leurs faibles revenus, iels se montrent réticents à cotiser pour une structure supplémentaire – associée à un petit nombre de musicien.ne.s privilégié.e.s qui bénéficient de moyens financiers plus importants, de subventions, voire de l'intermittence. Le sentiment que l'argent va toujours bénéficier aux mêmes personnes est assez présent.

Pour d'autres personnes entretenues, ce ne serait pas aux musicien.ne.s d'avoir à cotiser au sein d'une structure qu'elleux-mêmes mettraient en place, mais à l'Etat de proposer une solution satisfaisante. Les revenus des musicien.ne.s étant particulièrement bas, il s'agit de renverser la responsabilité de la précarité non plus sur les musicien.ne.s, mais sur le système et/ou l'Etat qui a des moyens financiers importants. Il s'agit alors d'adopter une perspective critique plus globale en considérant le système de prévoyance sociale.

« *On veut mutualiser, les musiciens par exemple, pour améliorer leur niveau de vie. Mais s'ils gagnent que dalle, c'est qui, c'est quoi? On fait une moyenne des pauvres? […] Mais j'ai envie de dire, il faut arrêter d'être aussi gentils et aller taper à la porte de... Enfin, l'argent, je veux dire, y'en a! Il est juste pas au bon endroit. Je serais pas d'accord, enfin c'est pas que je suis pas d'accord, mais ça me semble insensé d'aller cotiser pour un musicien qui est plus pauvre que moi, alors que la manière dont on régule le système dans sa globalité est totalement mal foutu.* » (Florian, la trentaine)

Crainte d'une plus forte régulation de l'emploi musical

Dans les entretiens, les personnes dont une partie des revenus provient ou provenait des *gigs* dans les bars ou restaurants évoquent fréquemment un changement de loi et de pratique ayant eu lieu il y a une dizaine d'années. Suite à l'instauration de l'obligation du paiement des cotisations sociales dans le montant du cachet, une grande partie des tenancier.ère.s ont fait jouer les musicien.ne.s au chapeau, lorsqu'iels n'ont pas tout simplement arrêté de les employer. Au lieu de sécuriser l'emploi en garantissant une protection sociale pour les musicien.ne.s, cette mesure a eu l'effet de les précariser car iels n'avaient plus aucune garantie de cachet minimum. Ainsi, rendre obligatoire le paiement des cotisations sociales est souvent associé à cette mesure et à la crainte que cela ne vienne encore « tuer le métier » :

« *Ouais, donc je suis inquiet que de tout structurer, ça puisse encore un peu tuer le métier, qui n'est déjà pas vraiment un métier.* » (Damien, la cinquantaine)

En outre, le corollaire de la précarisation des conditions matérielles est celle du statut de musicien.ne professionnel.le, ce qui empêche d'avoir une reconnaissance quant à la valeur de leur travail :

« *Et les conditions comme ça, ça amène de nouveau une précarité au niveau... du respect. On est engagés comme des mendiants, dans un lieu. Et c'est assez insupportable.* » (Damien, la cinquantaine)

Les musicien.ne.s travaillant dans les dispositifs hybrides ont conscience que sans changement structurel important, un changement de régulation quant au paiement des charges sociales ne bénéficiera qu'aux personnes les plus stabilisées dans leur emploi.

L'indépendance comme norme liée à la liberté d'entreprendre

Le statut d'indépendance est souvent associé à une forme de liberté que ne permet pas le salariat (liberté des horaires notamment). Certaines personnes investissent ce statut d'une signification particulière, liée à la liberté d'entreprendre. Le profil idéal-typique de l'indépendant.e est celui d'une personne qui s'est construite seule, sans dispositions sociales particulières, et ayant pris des risques afin d'arriver à un statut social ou professionnel difficilement accessible. Pour autant, ces profils ne sont pas opposés à la structure salariale par principe. Iels estiment qu'une solution doit être trouvée afin de sécuriser l'emploi des musicien.ne.s indépendant.e.s car la situation actuelle n'est pas satisfaisante. Plusieurs se montrent d'ailleurs intéressés par l'idée d'une structure qui permettrait de sécuriser le travail en offrant une sécurité sociale notamment (ce que n'offre pas le statut d'indépendant). Pour autant, il faudrait que cette structure n'entrave pas leur organisation personnelle actuelle. De plus, le coût d'entrée dans le système

de l'indépendance étant important, les personnes qui ont acquis une forme de stabilité expriment une réticence à l'idée changer de manière de fonctionner.

Le cas du statut frontalier

Lors des entretiens, la situation d'une enquêtée concernait une situation atypique au regard de notre population, celle du statut frontalier. Cela dit, elle n'est certainement pas autant « atypique » si on considère le nombre de personnes potentiellement concernées par cette situation. Le statut de notre enquêtée n'étant pas reconnu en Suisse, elle cherche à trouver une solution qui lui permette d'être employable. Ainsi, pour elle, le projet de structure salariale est considéré comme un enjeu de survie économique pour pouvoir continuer ses activités de prestataire de services dans un EMS en Suisse[xxiii]. Elle se place ainsi dans un logique d'offre et de demande par rapport au projet de structure salariale. Ce projet constitue une proposition parmi d'autres propositions de portage salarial dont il s'agit d'analyser les bénéfices personnels pour sa situation professionnelle.

B. Les artistes créateur.ice.s et salarié.e.s en position ambivalente

La « critique artiste »

Les musicien.ne.s proches de l'avant-garde artistique évoquent fréquemment une crainte que l'institutionnalisation du travail musical constitue une entrave à la liberté de créer en homogénéisant les pratiques. L'ambivalence exprimée entre un besoin de sécurité sociale et un idéal de liberté associé à la création caractérise cette position de « critique artiste »[xxiv]. Ainsi, pour ces profils, l'importance est de laisser le choix aux musicien.ne.s afin de ne pas entraver leur créativité et leur liberté individuelle.

Musicien.ne.s inséré.e.s dans l'espace socio-professionnel des arts de la scène

Certain.e.s musicien.ne.s, bien inséré.e.s dans le domaine des arts de la scène ne voient pas la particularité de leur position. Étant salarié.e.s par différents théâtres, iels bénéficient d'une stabilité et d'une sécurité de revenus dont peu de musicien.ne.s jouissent. Cette position spécifique peut les empêcher de voir l'utilité d'une structure salariale, non seulement pour eux, mais aussi pour les autres.

Les espaces artistiques les plus légitimes

Les personnes qui se trouvent dans les espaces professionnels et artistiques les plus légitimes et stabilisés ne s'intéressent que de manière distanciée au projet, soit par intérêt intellectuel et par inscription dans des valeurs de gauche, soit parce qu'elles connaissent des personnes qui mettent en place le projet et souhaitent les soutenir. Les deux personnes entretenues dans cette position semblent avoir accepté l'entretien, non pas par intérêt pour le projet mais parce qu'on leur a demandé et qu'iels s'exécutent de bonne grâce. Leur positionnement spécifique – ce sont souvent des salarié.e.s d'orchestre et/ou des enseignant.e.s d'écoles de musiques accréditées – les déconnecte de la réalité de la majorité des musicien.ne.s à Genève. Ces personnes sont loin d'être opposées au projet, mais n'éprouvent pas forcément l'envie ni de s'investir, ni de l'utiliser par la suite.

III. Conclusion

Bien que critiques ou exprimant des réserves, les enquêté.e.s ont très majoritairement manifesté un intérêt pour le projet de structure salariale lors des entretiens[xxv]. Plusieurs éléments sont néanmoins à considérer. Tout d'abord, la plupart des enquêté.e.s (et quel que soit le niveau de revenu) sont prêt.e.s à mettre au maximum 15% de leurs revenus dans un tel système. De plus, les personnes dont les revenus sont les plus faibles ont tendance à être plus sceptiques concernant la possibilité de mettre même une petite partie de leur revenu. Ensuite, les personnes qui sont les mieux dotées en capital économique et symbolique et/ou très stabilisées sur le marché de l'emploi musical expriment un intérêt de principe,

mais ont des doutes quant à l'intérêt d'une telle structure pour leur intérêt personnel. Enfin, les personnes qui ont essayé le fonctionnement de Kling-et-Klung en appréciaient le principe et étaient favorables à son développement, mais évoquent un problème de roulement financier qui impliquait trop de stress.

Quelles solutions, quels problèmes ?

Il n'y a probablement pas qu'une seule solution à proposer aux musicien.ne.s. Le portage salarial peut manifestement être intéressant pour une partie de la population, mais ne saurait constituer la seule réponse. Les personnes dont le statut d'emploi principal est l'indépendance ont généralement développé un fonctionnement très autonome, le tout demandant un important investissement mental notamment dans le travail administratif. Quand ce mode de fonctionnement est efficace, presque rendu routinier sur plusieurs années, il est **difficile pour les musicien.ne.s d'envisager de se lancer dans un système totalement différent**, dans lequel ils peuvent avoir *a priori* le sentiment de perdre de leur autonomie.

En revanche, bien que cela n'apparaisse pas clairement dans l'étude compte tenu de la difficulté à intégrer les plus jeunes générations à l'échantillon, il semble que la situation soit différente pour les plus jeunes. En effet, même s'iels déclarent se sentir peu concernés par la question de l'emploi, un travail de formation-information avant qu'iels ne commencent leur carrière sous statut d'indépendant.e pourrait les inciter à se tourner vers une structure salariale[xxvi].

En outre, malgré l'importance des inégalités liées au genre dans le milieu professionnel, au niveau du *sentiment* et de l'appréciation d'une structure salariale, le genre ne semblait pas être une variable significative.

Pour finir, quels que soient les éléments de solutions abordés, de manière très fréquente, c'est la question générale de la **reconnaissance sociale du travail musical** qui est pointée dans le discours de nos enquêtés.

NOTES

---

[i] Soutenue par la Ville et le Canton de Genève, elle a été dirigée par Marc Perrenoud (UNIL) et l'enquête de terrain a été réalisée par Hélène Widmann (UNIGE).
[ii] Perrenoud, M., & Bataille, P. (2019). *Vivre de la musique ?*, Lausanne, Antipodes.
[iii] Ce sont essentiellement les secteurs du théâtre et de la danse qui bénéficient de cette « intermittence version Suisse ».
[iv] Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*.
[v] La Banque mondiale. (2020). Population active, femmes (% de la population active)— Switzerland Data, https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=CH
[vi] Office fédéral de la Statistique. (2021). Niveau de formation de la population – Données de l'indicateur—2000-2020 | Tableau. Office fédéral de la statistique, https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques donnees/tableaux.assetdetail.16324555.html
[vii] République et Canton de Genève. (2022). *Appliquer le salaire minimum genevois.* https://www.ge.ch/node/24959
[viii] Dans les champs artistiques, les artistes proviennent souvent des classes socio-économiques supérieures, avec une sur-représentation d'enfants de cadres, de professions intellectuelles ou libérales. Cette caractéristique semble moins marquée dans le domaine de la musique (à l'exception de la musique institutionnalisée, à répertoire majoritairement classique).
[ix] Les 15 à 25 représentant 3.98% de notre Population, alors qu'ils représentent 11.02% dans la population active en général selon l'Office fédéral de la statistique. (Office fédéral de la Statistique. (2021a). Personnes actives occupées (concept intérieur) selon le sexe, la nationalité et l'âge. Moyennes trimestrielles et annuelles—1.4.1991-30.9.2021 | Tableau. Office fédéral de la statistique. https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques donnees/tableaux.assetdetail.20544230.html)
[x] Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*.
[xi] Canton de Genève. (2021). Bilan et état de la population du canton de Genève en 2020 (Informations statistiques N° 03 ; p. 3).
[xii] Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*. Becker, H.S. (1963). *Outsiders*. Chicago, U. of Chicago Press.
[xiii] Un pourcentage de 72.63% de nos répondant.e.s jouent majoritairement dans des espaces de concerts, du côté des spectacles vivants et des arts de la scène, et 63.13% jouent principalement des compositions originales ou musiques improvisées
[xiv] Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*.
[xv] Il est intéressant de noter ici que la scène est presque à égalité avec l'enseignement en termes de couverture sociale, ce qui ne s'est pas vu dans d'autres enquêtes (et qui est donc très lié à notre population, très en lien avec les arts de la scène qui ont le plus souvent une couverture sociale).
[xvi] Il s'agit bien de « division sexuelle du travail » au sens où les activités rémunératrices, créatrices, et donc « productifs » (autant en termes économiques que symboliques) sont accaparées par les hommes alors que le travail non rémunéré est relégué aux femmes.
[xvii] Certaines m'ont dit que c'est parfois quelque chose qui est si ce n'est caché, du moins tu, afin de ne pas entacher leur figure de musicienne de celle de la « mère ».
[xviii] Chez les hommes, le discours consistant à exprimer que « chez nous, ça va encore, ce n'est pas le milieu le plus marqué par le sexisme » est très présent.
[xix] Cela dit, concernant les revenus, un haut niveau de revenu n'est pas forcément synonyme d'une stabilité de l'emploi. Par exemple, l'intermittence « à la Suisse » est l'une des meilleures garanties de stabilité, mais elle n'offre pas nécessairement les revenus les plus hauts.
[xx] Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*. en mettre d'autres par exemple Suisseculture sociale.
[xxi] Comme cela a déjà été montré dans *Vivre de la musique ?* (Perrenoud, M., & Bataille, P., *op. cit*.), l'enseignement musical constitue une source de revenus pour la plupart des musicien.ne.s en Suisse romande. C'est même l'activité principale en termes de rémunération pour plus d'un tiers de la population touchée par l'enquête *Musicians LIVES*, sans que ces centaines de musicien.ne.s professionnel.le.s ne soient relégué.e.s à leur seule activité de « professeur de musique ».
[xxii] Certaines activités d'enseignement ne sont pas salariées, et les musicien.ne.s enseignent donc en indépendant.e.s. Dans d'autres cas, l'activité est certes salariée, mais le paiement se fait au trimestre avec des mois sans salaire (souvent l'été, lorsque l'école de musique ferme).
[xxiii] En effet, l'EMS qui engage notre enquêtée doit payer des cotisations sociales pour ses prestations et en fournir les preuves administratives. Cependant, n'ayant pas de statut reconnu en Suisse (la structure associative qu'elle a mise en place en France n'est pas reconnue par l'EMS et ne lui permet pas d'encaisser un salaire via cette structure), elle ne peut plus y travailler.
[xxiv] La « critique artiste » s'élève traditionnellement contre une forme de standardisation et d'homogénéisation qui entraverait la liberté et l'expression individuelle (Boltanski, L. et Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris, Gallimard).
[xxv] Toutefois il faut relativiser cette première donnée en considérant l'effet bien connu de « désirabilité sociale » ou de « conformité » qui conduit souvent les répondant.e.s à répondre de la manière dont iels supposent que l'enquêteur.ice le souhaite. L'enquête portant sur le problème de l'emploi musical et sur l'intérêt d'une solution de portage salarial, beaucoup ont spontanément déclaré que cela constituait une piste intéressante.
[xxvi] Il faudrait en tout cas leur signaler l'existence de cette solution et leur expliquer quels sont les bénéfices que l'on peut en retirer, notamment en matière de protection sociale.

Explications des éléments du plan financier

Plan de financement

Le plan de financement présente d'une part le financement initial de la structure, an zéro de la création, il indique ensuite dans le temps les différents financements complémentaires.

Comptes de résultat annuels

Les comptes de résultat annuel sont basés sur la modélisation de la croissance de l'activité décrite plus haut, les charges d'exploitations liées au salaire des artistes, et le budget des autres charges (personnel administratif, charges d'administrations, honoraires etc.).

Les produits principaux sont les prestations des musiciens facturées à des tiers.
Les charges d'exploitation qui en découlent sont déterminées par le montant facturé moins la commission de la structure. Elles se divisent en salaire brut et charges patronales.

avec d'une part une projection des produits réalisés

Plan de trésorerie

Le plan de trésorerie présente le solde annuel des entrées et sorties, et nous indique si la structure, après déduction du résultat, a encore de l'argent en caisse à la fin de l'année. L'analyse annuelle est suffisante pour un scénario idéal avec un financement de départ important ou un financement garanti sur plusieurs années. On pourrait donc passer à la création du tableau de bord de gestion.

Si le financement initial est limité, et qu'il faut faire plusieurs opérations de financement sans garantie de succès, il faudra alors un plan de trésorerie mensuelle.

Plan de remboursement d'un emprunt

L'emprunt, ainsi que le crowdfunding, sont des instruments que nous avons inclus dans le plan de financement dans un esprit de diversification. Les montants sont relativement anecdotiques. Le plan de remboursement détaillé est inclus à titre indicatif.
Si la coopérative était obligée d'avoir recours à des emprunts substantiels pour investir ou financer sa trésorerie, une analyse complémentaire serait nécessaire.

Explications du modèle

Temporalité

Création de la coopérative au début du deuxième semestre de 2022. L'équipe administrative commence à travailler, met en place les procédures et supports, démarre les investissements. Démarrage de l'activité en janvier 2023. Plan de trésorerie réalisé jusqu'à la fin de l'année 2026, soit 4 ans complets d'activité.

Organisation (production)

Un bureau physique avec deux employés. Un administrateur détenteur de la licence LSE.
Un conseiller, qui assure la formation et l'accompagnement des membres.
Un prestataire externe fournit un logiciel métier spécialisé pour la gestion des sociétés de location de service. Ce genre d'outil offre un très haut niveau d'automatisation des processus. L'équipe administrative se concentre donc sur l'accompagnement et la validation des saisies, ainsi que sur la gestion administrative globale de la coopérative.
Un investissement important sera consacré, en fonction de la stratégie choisie, à l'adaptation d'un tel outil à nos processus, ou, au développement d'un guichet virtuel web connecté à l'outil par une interface de programmation (API).

Nous avons prévu dans nos tableaux une ligne pour un poste de coordination. Il s'agirait de chiffrer le travail de relation interne avec les membres et de relation extérieure. Nous supposons que ces tâches seront effectuées bénévolement par des membres du conseil d'administration. Dans le doute quand à la manière correcte de représenter ce travail et ces apports bénévoles nous laissons pour l'instant les valeurs nulles.

Budgets

Produits

- Recettes de la vente des prestations.
- Dons et subventions.
- Cotisations des membres.

Une commission est prélevée sur chaque montant facturé aux clients. Le standard de la branche de la location de service est autour de 18%. Ce taux est trop élevé. Nous avons modélisé un tarif variable commençant à 10% avec des catégories d'utilisateur. Les personnes physiques sont membres de la coopérative dans le but d'être portées au taux de base. Les personnes morales, comme les salles de concerts, association de production, organisateur occasionnels de concerts qui sont membres de la coopérative dans le but d'utiliser la location de service pour engager des artistes payent un taux fonction de leur

volume d'affaires. Notre logique est de soutenir les petites entités qui seraient de tout façon dans l'incapacité financières et organisationnelles d'être employeur. A l'inverse les structures et institutions avec des moyens et une capacité administrative font appelle au service pour des raisons de commodités, elles peuvent donc payer un tarif qui approche le coût administratif qu'elles auraient eu en interne.

Charges Artistes

Salaire brut artistes fixé à 73%
Charges sociales (employeur et employé) correspondantes à 19% de ce montant.

Charges de personnel

Un administrateur à 50%. équivalent plein temps à 8500 CHF.
Un conseiller à 50%. équivalent plein temps à 8500 CHF.
Pendant la 3ème année on ajoute un deuxième conseiller à 50%.

Autres charges

Outre les frais liés au bureau les postes importants sont

- des honoraires (ou licence) pour le progiciel, estimés en pourcentage du chiffre d'affaires.
- des honoraires de conseil juridique,
- un budget de publicité.

Structure du Capital social

Deux types de parts sociales, pour le même droit de vote

- personnes physiques 100 CHF
- personnes morales 500 CHF

Ce sont les estimations basses de la capacité d'investissement des artistes en nous basant sur les profils identifiés des petites structures et musiciens émergents.

Le défaut de ce modèle est que le capital social de la coopérative est bas. On atteint la rentabilité avec une centaine de membres individuels qui génèrent environ 2 millions de chiffre d'affaires. Mais le capital social est d'environ 20 mille francs.

On peut imaginer d'introduire une progressivité de la part sociale pour les personnes morales utilisatrices (fonction du chiffre d'affaires).

On peut imaginer une part sociale plus importante pour les personnes physiques mais avec un mécanisme qui garantisse l'accessibilité du service pour les artistes avec peu de ressources. (Part payable en tranches annuelles)

Financements

Le financement proviendra principalement par des donations privées et des subventions publiques. Nous avons prévu un financement de départ, puis des apports pendant deux ans.

Clients

Les clients individuels sont des artistes qui veulent être portés par la structure. Nous estimons le chiffre d'affaires moyen généré par un artiste à 20'000 CHF. La somme peut sembler faible alors qu'on parle d'une activité professionnelle mais elle tient provient des données tirées de l'expérience et des études commandées. Cette moyenne tient compte des deux cas de figure diamétraux que sont: le musicien en poly-emploi (enseignement, orchestre, job alimentaire) qui à besoin de régulariser une activité plutôt accessoire, le musicien qui ne vit que sa production et qui touche le chômage dans les périodes sans engagements. Dans un cas de figure 20'000 correspond à une moyenne mensuelle de 1666 CHF d'activité accessoire, ou a 3 mois d'activité à plein temps avec une masse salariale d'environ 6666 francs.

Les structures sont des entités qui utilisent du travail d'artiste, de manière centrale comme une association qui organise une saison de concerts, ou marginal comme un établissement médico social qui organise des animations.

organisation XL	200 000
organisation L	100 000
organisation M	50 000
organisation S	35 000
organisation XS	20 000

Modélisation de la croissance

Modélisation de la croissance pour une coopérative centrée sur l'espace géographique de Genève, les affiliations individuelles sont le fait de musiciennes et musiciens. +2 membres individuels par mois.

Nous modélisons en imaginant qu'une organisation d'importance adhère au service dès le démarrage de l'activité. Une croissance linéaire est simulée en introduisant de manière panachée différentes catégories de structures.

Nos estimations se veulent pessimiste en terme de croissance car la coopérative évolue dans un contexte concurrentiel: d'autres prestataires de portage LSE existent, certains

clairement orienté vers les artistes; d'autres modèle d'organisation existent, comme les associations de production qui agissent comme employeur; le statut indépendant, en fonction des situations personnelles et de l'appréciation des musiciens, reste un modèle attractif.

Retours et commentaires des experts externes

Synthèse

- Faiblesse du capital propre, en lien avec gestion tendue des liquidités
- Difficulté à dégager une marge (public cible) car vocation sociale d'inclure artistes à bas revenus.
- Coopérative Genevoise, Vaudoise, lémanique, Romande ? Quelle est la taille du marché?
- Diversification, genre et styles musicaux, DJ, autres formes artistique.

Questions à approfondir dans une étape ultérieure

- TVA. Cachets et enseignement non soumis. Bien identifier les activités à la limite (ex. Coaching est soumis à l'impôt). Tolérance jusqu'à 100K de CA d'activités soumises à l'impôt avant obligation de s'annoncer.
    - Portage pour toutes les activités de prestation pour la culture impliquerait la TVA (technique, création graphique, etc.), le cas échéant il faudrait bien identifier les activités réelles des nouveaux membres.
- Impôts sur les sociétés. En fonction des mécanismes de financement, réserves de liquidités, s'assurer qu'on peut éviter de payer des impôts inutilement sur des sommes dont on aura besoin plus tard.
- Gestion des frais. Aspects fiscaux (frais forfaitaires), aspects administratifs (frais effectifs).

Plan de financement initial

Besoins

Immobilisations incorporelles	**124 000**	
Caution licence LSE	5 000	
Caution location bureau	9 000	
Adaptation plateforme LSE	80 000	
Système de tickets informati	5 000	
Graphisme	5 000	
Site	20 000	
Immobilisations corporelles	**14 000**	AMORTISSEMENT EN 5 ANS
Mobilier de bureau	7 000	
Matériel de bureau	7 000	
Besoins en fond de roulement	**55 000**	
Total des besoins	193 000	

Ressources

Capital social	**1 700**
Financements extérieurs	**450 000**
Donations	50 000
Mécènes	50 000
Crowdfunding	20 000
Emprunts	30 000
Subventions transformation	300 000
Total des ressources	451 700
Solde de trésorerie	258 700

Apports capital social par année

	2022	2023	2024	2025	2026
individus	10	24	24	24	24
	100	100	100	100	100
	1 000	**2 400**	**2 400**	**2 400**	**2 400**
organisation	5	2	2	5	0
	500	500	500	500	500
	2 500	**1 000**	**1 000**	**2 500**	**0**
autres	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
total	**3 500**	**3 400**	**3 400**	**4 900**	**2 400**

Financement sur 4 ans et 4 mois

	2022	2023	2024	2025	2026
Cautions	14 000				
Développement plateforme LSE	40 000	40 000			
Investissements	44 000				
Réserves					
Variation du Besoin en fonds de roulement					
Remboursement d'emprunts	0	6 000	6 000	6 000	6 000
Total des besoins	**98 000**	**46 000**	**6 000**	**6 000**	**6 000**
Solde de trésorerie		222 619	170 544	191 466	135 039
Apports en capital social	3 500	3 400	3 400	4 900	2 400
Donations	50 000	120 000	100 000	0	0
Mécènes	0	0	0	0	0
Crowdfunding	20 000	0	0	0	0
Subventioms Transformation	300 000	0	0	0	0
Emprunt 1	30 000				
Emprunt 2					
Capacité d'autofinancement	-82 881	-129 475	-76 477	-55 327	21 778
Total des ressources	**320 619**	**216 544**	**197 466**	**141 039**	**159 217**
Solde de trésorerie	**222 619**	**170 544**	**191 466**	**135 039**	**153 217**

Comptes de résultats 2022

croissance prévue p/mois artistes: 0

	CHF	%	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	
PRODUITS															
Ventes prestations de services individus	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne artistes
Ventes prestations de services organisations XL	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne organisation XL
Ventes prestations de services organisations L	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne organisation L
Ventes prestations de services organisations M	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne organisation M
Ventes prestations de services organisations S	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne organisation S
Ventes prestations de services organisations XS	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0 = moyenne organisation XS
./. Pertes sur créances	0	0,0%	0,5%												
Recettes ventes prestations	**0**	**0,0%**													
Donations	50 000	13,4%	50 000	1											
Mécénat	0	0,0%	0	1											
Crowfunding	20 000	5,4%	20 000	1											
Subventions	300 000	80,3%	300 000	1											
Donations et subventions	**370 000**	**99,0%**													
Remboursement d'assurances	0	0,0%	0	100											
Cotisations individus	1 000	0,3%	10	100											
Cotisations organisations	2 500	0,7%	5	500											
Produits divers	200	0,1%	50	4											
Autres produits	**3 700**	**1,0%**													
TOTAL PRODUITS	**373 700**	**100,0%**													

	C.A annuel	C.A. mensuel	marge sur facturation	nb personne	moyenne artistes / an	salaire y.c. charges	charges	salaire brut	nb artistes fin année
individu	20 000	1 667	10 %	1	0,00	0	0	0	0
XL	200 000	16 667	20 %	20	0,00	0	0	0	0
L	100 000	8 333	20 %	15	0,00	0	0	0	0
M	50 000	4 167	15 %	10	0,00	0	0	0	0
S	35 000	2 917	15 %	7	0,00	0	0	0	0
XS	20 000	1 667	10 %	4	0,00	0	0	0	0
					0,00	0	0	0	0

nb organisations qui ont une part sans besoin prestations : 5

CHARGES												
Salaires artistes	0	0,0%	#DIV/0 ! sur le CA									
Charges salariales	0	0,0%	19 %	AVS	9,18 %	LAA AP	0,88 %	IJM	1,04 %	LPP	8,00 %	
Charges artistes	**0**	**0,0%**		#DIV/0 !								
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**373 700**	**100,0%**	sal. 100%	nb pers.								
Salaire administrateur	17 000	4,5%	50 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	4	
Salaire conseiller	17 000	4,5%	50 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	4	
Salaire coordination	0	0,0%	0 %	8 500	0	poste 1	0 %	poste 2	0 %	nb mois	4	
Charges salariales	6 495	1,7%	19 %									
Autres charges de personnel	260	0,1%	50	4	form AVS	30	nb personnes	2				
Charges de personnel	**40 755**	**10,9%**										
Loyers, SIG, autres charges locaux	15 350	4,1%	loyer	3 000	5	SIG	60	5	Autres	10	5	
Entretien réparation installation	80	0,0%	20	4								
Frais de transports	80	0,0%	20	4								
Assurances entreprises, droits	400	0,1%	0	200	100	4						
Autres charges d'exploitation	**15 910**	**4,3%**										
Matériel de bureau	600	0,2%	150	4								
Télécommunications	1 200	0,3%	200	6								
Internet et médias électroniques	3 000	0,8%	500	6								
Frais de port	200	0,1%	50	4								
Cotisations, dons, documentation, abonnements	200	0,1%	50	4								
Honoraires fiduciaire	2 000	0,5%	500	4								
Honoraires conseils	8 000	2,1%	1 000	6	frais constitution		2 000					
Honoraires gestion salaires	4 167	1,1%	0	1,40 %	0	minimum	10 000	5				
Formations	800	0,2%	200	4								
Taxes	200	0,1%	50	4								
Frais AG	200	0,1%	50	4								
Frais divers	400	0,1%	100	4								
Charges d'administration	**20 967**	**5,6%**										
Publicité et frais de représentation	6 000	1,6%	1 000	6								
Frais déplacement et voyage	600	0,2%	100	6								
Autre frais de publicité	300	0,1%	50	6								
Publicité et frais de représentation	**6 900**	**1,8%**										
Charges financières	1 500	0,4%	emprunt 1	1 500		emprunt 2	0					
Frais de banque et des chèques postaux	300	0,1%	50	6								
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%	0	4								
Résultat financier	**1 800**	**0,5%**										
Amortissements sur mobilier et installations	5 600	1,5%	invest.	84 000	20 %	4						
Provisions	0	0,0%	0	4								
Amortissements et Provisions	**5 600**	**1,5%**										
TOTAL CHARGES	**91 931**	**24,6%**										
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**281 769**	**75,4%**										
Variation des fonds affectés	-281 769	-75,4%	Affectés	370 000	utilisés	-281 769	solde	88 231				
Résultat des fonds affectés	**-281 769**	**-75,4%**										

Comptes de résultats 2023

croissance prévue p/mois artistes: 2

	CHF	%	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre		
PRODUITS																
Ventes prestations de services individus	460 000	56,6%	12	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	23,0	= moyenne artistes
Ventes prestations de services organisations XL	200 000	24,6%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	= moyenne organisation XL
Ventes prestations de services organisations L	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	= moyenne organisation L
Ventes prestations de services organisations M	16 667	2,1%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0,3	= moyenne organisation M
Ventes prestations de services organisations S	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	= moyenne organisation S
Ventes prestations de services organisations XS	6 667	0,8%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0,3	= moyenne organisation XS
./. Pertes sur créances	-3 417	-0,4%	0,5%													
Recettes ventes prestations	**679 917**	**83,7%**														
Donations	120 000	14,8%	120 000	1												
Mécénat	0	0,0%	0	1												
Crowfunding	0	0,0%	0	1												
Subventions	0	0,0%	0	1												
Donations et subventions	**120 000**	**14,8%**														
Remboursement d'assurances	4 767	0,6%	48	100												
Cotisations individus	3 400	0,4%	34	100												
Cotisations organisations	3 500	0,4%	7	500												
Produits divers	600	0,1%	50	12												
Autres produits	**12 267**	**1,5%**														
TOTAL PRODUITS	**812 183**	**100,0%**														
CHARGES																
Salaires artistes	498 872	61,4%	73 % sur le CA													
Charges salariales	95 295	11,7%	19 %													
Charges artistes	**594 167**	**73,2%**														
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**218 017**	**26,8%**														
Salaire administrateur	51 000	6,3%	50 %													
Salaire conseiller	51 000	6,3%	50 %													
Salaire coordination	0	0,0%	0 %													
Charges salariales	19 484	2,4%	19 %													
Autres charges de personnel	2 700	0,3%	50	12												
Charges de personnel	**124 184**	**15,3%**														
Loyers, SIG, autres charges locaux	36 840	4,5%														
Entretien réparation installation	240	0,0%	20	12												
Frais de transports	240	0,0%	20	12												
Assurances entreprises, droits	5 800	0,7%	23	200												
Autres charges d'exploitation	**43 120**	**5,3%**														
Matériel de bureau	1 800	0,2%	150	12												
Télécommunications	2 400	0,3%	200	12												
Internet et médias électroniques	6 000	0,7%	500	12												
Frais de port	600	0,1%	50	12												
Cotisations, dons, documentation, abonnements	600	0,1%	50	12												
Honoraires fiduciaire	6 000	0,7%	500	12												
Honoraires conseils	12 000	1,5%	1 000	12												
Honoraires gestion salaires	10 000	1,2%	679 917	1,40 %												
Formations	2 400	0,3%	200	12												
Taxes	600	0,1%	50	12												
Frais AG	600	0,1%	50	12												
Frais divers	1 200	0,1%	100	12												
Charges d'administration	**44 200**	**5,4%**														
Publicité et frais de représentation	12 000	1,5%	1 000	12												
Frais déplacement et voyage	1 200	0,1%	100	12												
Autre frais de publicité	600	0,1%	50	12												
Publicité et frais de représentation	**13 800**	**1,7%**														
Charges financières	1 338	0,2%														
Frais de banque et des chèques postaux	600	0,1%	50	12												
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%	0	12												
Résultat financier	**1 938**	**0,2%**														
Amortissements sur mobilier et installations	16 800	2,1%														
Provisions	0	0,0%	0	12												
Amortissements et Provisions	**16 800**	**2,1%**														
TOTAL CHARGES	**244 042**	**30,0%**														
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**-26 025**	**-3,2%**														
Variation des fonds affectés	26 025	3,2%														
Résultat des fonds affectés	**26 025**	**3,2%**														
RESULTAT AVANT IMPOTS	**0**	**0,0%**														
Impôts ICC + IFD	-250	0,0%														
Résultat exceptionnel et impôts	**-250**	**0,0%**														
RESULTAT NET	**-250**	**0,0%**														

	C.A annuel	C.A. mensuel	marge sur facturation	nb personne	moyenne artistes / an	salaire y.c. charges	charges	salaire brut	nb artistes fin année
individu	20 000	1 667	10 %	1	23,00	414 000	66 399	347 601	34
XL	200 000	16 667	20 %	20	20,00	160 000	25 661	134 339	20
L	100 000	8 333	20 %	15	0,00	0	0	0	0
M	50 000	4 167	15 %	10	3,33	14 167	2 272	11 895	10
S	35 000	2 917	15 %	7	0,00	0	0	0	0
XS	20 000	1 667	10 %	4	1,33	6 000	962	5 038	4
					47,67	594 167	95 295	498 872	68

nb organisations qui ont une part sans besoin prestations : 4

Salaires artistes																
Charges salariales			AVS	9,18 %		LAA AP	0,88 %		IJM	1,04 %		LPP	8,00 %			
Charges artistes																
REVENU BRUT D'EXPLOITATION			114 %													
			sal. 100%	nb pers.												
Salaire administrateur			8 500	1	poste 1		50 %	poste 2		0 %	nb mois		12			
Salaire conseiller			8 500	1	poste 1		50 %	poste 2		0 %	nb mois		12			
Salaire coordination			8 500	0	poste 1		0 %	poste 2		0 %	nb mois		12			
Autres charges de personnel				form AVS		30	nb personnes		70							
Loyers, SIG, autres charges locaux	loyer		3 000	12	SIG		60	12	Autres		10		12			
Frais de transports																
Assurances entreprises, droits				100		12										
Frais AG																
Honoraires conseils				frais constitution			0									
Honoraires gestion salaires				9 519	minimum		10 000									
Charges financières	emprunt 1		1 338		emprunt 2		0									
Amortissements sur mobilier et installations	invest.		84 000	20 %		12										
Variation des fonds affectés	Affectés		88 231	utilisés		-26 025	solde		62 206							
Impôts ICC + IFD																

Comptes de résultats 2024

croissance prévue p/mois artistes: 2

	CHF	%	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre		
PRODUITS																
Ventes prestations de services individus	940 000	68,9%	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54	56	58	47,0	= moyenne artistes
Ventes prestations de services organisations XL	200 000	14,7%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	= moyenne organisation XL
Ventes prestations de services organisations L	33 333	2,4%	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0,3	= moyenne organisation L
Ventes prestations de services organisations M	50 000	3,7%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	= moyenne organisation M
Ventes prestations de services organisations S	0	0,0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0	= moyenne organisation S
Ventes prestations de services organisations XS	26 667	2,0%	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1,3	= moyenne organisation XS
./. Pertes sur créances	-6 250	-0,5%	0,5%													
Recettes ventes prestations	**1 243 750**	**91,2%**														
Donations	100 000	7,3%	100 000	1												
Mécénat	0	0,0%	0	1												
Crowfunding	0	0,0%	0	1												
Subventions	0	0,0%	0	1												
Donations et subventions	**100 000**	**7,3%**														
Remboursement d'assurances	8 733	0,6%	87	100												
Cotisations individus	5 800	0,4%	58	100												
Cotisations organisations	4 500	0,3%	9	500												
Produits divers	600	0,0%	50	12												
Autres produits	**19 633**	**1,4%**														
TOTAL PRODUITS	**1 363 383**	**100,0%**														

	C.A annuel	C.A. mensuel	marge sur facturation	nb personne	moyenne artistes / an	salaire y.c. charges	charges	salaire brut	nb artistes fin année
individu	20 000	1 667	10 %	1	47,00	846 000	135 684	710 316	58
XL	200 000	16 667	20 %	20	20,00	160 000	25 661	134 339	20
L	100 000	8 333	20 %	15	5,00	26 667	4 277	22 390	15
M	50 000	4 167	15 %	10	10,00	42 500	6 816	35 684	10
S	35 000	2 917	15 %	7	0,00	0	0	0	0
XS	20 000	1 667	10 %	4	5,33	24 000	3 849	20 151	8
					87,33	1 099 167	176 288	922 878	111

nb organisations qui ont une part sans besoin prestations : 4

CHARGES														
Salaires artistes	922 878	67,7%	74 % sur le CA											
Charges salariales	176 288	12,9%	19 %	AVS	9,18 %	LAA AP	0,88 %	IJM	1,04 %	LPP	8,00 %			
Charges artistes	**1 099 167**	**80,6%**												
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**264 217**	**19,4%**	113 %											
				sal. 100%	nb pers.									
Salaire administrateur	51 000	3,7%	50 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	12			
Salaire conseiller	51 000	3,7%	50 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	12			
Salaire coordination	0	0,0%	0 %	8 500	0	poste 1	0 %	poste 2	0 %	nb mois	12			
Charges salariales	19 484	1,4%	19 %											
Autres charges de personnel	3 990	0,3%	50	12	form AVS	30	nb personnes	113						
Charges de personnel	**125 474**	**9,2%**												
Loyers, SIG, autres charges locaux	36 840	2,7%	loyer	3 000	12	SIG	60	12	Autres	10	12			
Entretien réparation installation	240	0,0%	20	12										
Frais de transports	240	0,0%	20	12										
Assurances entreprises, droits	10 600	0,8%	47	200	100	12								
Autres charges d'exploitation	**47 920**	**3,5%**												
Matériel de bureau	1 800	0,1%	150	12										
Télécommunications	2 400	0,2%	200	12										
Internet et médias électroniques	6 000	0,4%	500	12										
Frais de port	600	0,0%	50	12										
Cotisations, dons, documentation, abonnements	600	0,0%	50	12										
Honoraires fiduciaire	6 000	0,4%	500	12										
Honoraires conseils	12 000	0,9%	1 000	12	frais constitution		0							
Honoraires gestion salaires	17 413	1,3%	1 243 750	1,40 %	17 413	minimum	10 000							
Formations	2 400	0,2%	200	12										
Taxes	600	0,0%	50	12										
Frais AG	600	0,0%	50	12										
Frais divers	1 200	0,1%	100	12										
Charges d'administration	**51 613**	**3,8%**												
Publicité et frais de représentation	12 000	0,9%	1 000	12										
Frais déplacement et voyage	1 200	0,1%	100	12										
Autre frais de publicité	600	0,0%	50	12										
Publicité et frais de représentation	**13 800**	**1,0%**												
Charges financières	1 038	0,1%	emprunt 1	1 038		emprunt 2	0							
Frais de banque et des chèques postaux	600	0,0%	50	12										
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%	0	12										
Résultat financier	**1 638**	**0,1%**												
Amortissements sur mobilier et installations	16 800	1,2%	invest.	84 000	20 %	12								
Provisions	0	0,0%	0	12										
Amortissements et Provisions	**16 800**	**1,2%**												
TOTAL CHARGES	**257 244**	**18,9%**												
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**6 973**	**0,5%**												
Variation des fonds affectés	-6 973	-0,5%	Affectés	62 206	utilisés	6 973	solde	69 179						
Résultat des fonds affectés	**-6 973**	**-0,5%**												
RESULTAT AVANT IMPOTS	**0**	**0,0%**												
Impôts ICC + IFD	-250	0,0%												
Résultat exceptionnel et impôts	**-250**	**0,0%**												
RESULTAT NET	**-250**	**0,0%**												

Comptes de résultats 2025

croissance prévue p/mois artistes: 2

	CHF	%	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre	
PRODUITS															
Ventes prestations de services individus	1 420 000	71,5%	60	62	64	66	68	70	72	74	76	78	80	82	71,0 = moyenne artistes
Ventes prestations de services organisations XL	283 333	14,3%	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1,4 = moyenne organisation XL
Ventes prestations de services organisations L	141 667	7,1%	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1,4 = moyenne organisation L
Ventes prestations de services organisations M	50 000	2,5%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0 = moyenne organisation M
Ventes prestations de services organisations S	14 583	0,7%	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0,4 = moyenne organisation S
Ventes prestations de services organisations XS	56 667	2,9%	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2,8 = moyenne organisation XS
./. Pertes sur créances	-9 831	-0,5%	0,5%												
Recettes ventes prestations	**1 956 419**	**98,5%**													
Donations	0	0,0%	0	1											
Mécénat	0	0,0%	0	1											
Crowfunding	0	0,0%	0	1											
Subventions	0	0,0%	0	1											
Donations et subventions	**0**	**0,0%**													
Remboursement d'assurances	14 483	0,7%	145	100											
Cotisations individus	8 200	0,4%	82	100											
Cotisations organisations	7 000	0,4%	14	500											
Produits divers	600	0,0%	50	12											
Autres produits	**30 283**	**1,5%**													
TOTAL PRODUITS	**1 986 702**	**100,0%**													
CHARGES															
Salaires artistes	1 447 411	72,9%	74 % sur le CA												
Charges salariales	276 485	13,9%	19 %												
Charges artistes	**1 723 896**	**86,8%**													
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**262 806**	**13,2%**													
Salaire administrateur	51 000	2,6%													
Salaire conseiller	102 000	5,1%													
Salaire coordination	0	0,0%													
Charges salariales	29 226	1,5%													
Autres charges de personnel	6 210	0,3%													
Charges de personnel	**188 436**	**9,5%**													
Loyers, SIG, autres charges locaux	36 840	1,9%													
Entretien réparation installation	240	0,0%													
Frais de transports	240	0,0%													
Assurances entreprises, droits	15 400	0,8%													
Autres charges d'exploitation	**52 720**	**2,7%**													
Matériel de bureau	1 800	0,1%													
Télécommunications	2 400	0,1%													
Internet et médias électroniques	6 000	0,3%													
Frais de port	600	0,0%													
Cotisations, dons, documentation, abonnements	600	0,0%													
Honoraires fiduciaire	6 000	0,3%													
Honoraires conseils	12 000	0,6%													
Honoraires gestion salaires	27 390	1,4%													
Formations	2 400	0,1%													
Taxes	600	0,0%													
Frais AG	600	0,0%													
Frais divers	1 200	0,1%													
Charges d'administration	**61 590**	**3,1%**													
Publicité et frais de représentation	12 000	0,6%													
Frais déplacement et voyage	1 200	0,1%													
Autre frais de publicité	600	0,0%													
Publicité et frais de représentation	**13 800**	**0,7%**													
Charges financières	738	0,0%													
Frais de banque et des chèques postaux	600	0,0%													
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%													
Résultat financier	**1 338**	**0,1%**													
Amortissements sur mobilier et installations	16 800	0,8%													
Provisions	0	0,0%													
Amortissements et Provisions	**16 800**	**0,8%**													
TOTAL CHARGES	**334 683**	**16,8%**													
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**-71 877**	**-3,6%**													
Variation des fonds affectés	71 877	3,6%													
Résultat des fonds affectés	**71 877**	**3,6%**													
RESULTAT AVANT IMPOTS	**0**	**0,0%**													
Impôts ICC + IFD	-250	0,0%													
Résultat exceptionnel et impôts	**-250**	**0,0%**													
RESULTAT NET	**-250**	**0,0%**													

	C.A annuel	C.A. mensuel	marge sur facturation	nb personne	moyenne artistes / an	salaire y.c. charges	charges	salaire brut	nb artistes fin année
individu	20 000	1 667	10 %	1	71,00	1 278 000	204 970	1 073 030	82
XL	200 000	16 667	20 %	20	28,33	226 667	36 354	190 313	40
L	100 000	8 333	20 %	15	21,25	113 333	18 177	95 157	30
M	50 000	4 167	15 %	10	10,00	42 500	6 816	35 684	10
S	35 000	2 917	15 %	7	2,92	12 396	1 988	10 408	7
XS	20 000	1 667	10 %	4	11,33	51 000	8 180	42 820	16
					144,83	1 723 896	276 485	1 447 411	185

nb organisations qui ont une part sans besoin prestations : 4

AVS 9,18 % | LAA AP 0,88 % | IJM 1,04 % | LPP 8,00 %

113 %

		sal. 100%	nb pers.						
Salaire administrateur	50 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	12
Salaire conseiller	100 %	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	50 %	nb mois	12
Salaire coordination	0 %	8 500	0	poste 1	0 %	poste 2	0 %	nb mois	12

form AVS 30 | nb personnes 187

Loyers, SIG, autres charges locaux	loyer	3 000	12	SIG	60	12	Autres	10	12
Entretien réparation installation	20	12							
Frais de transports	20	12							
Assurances entreprises, droits	71	200	100	12					
Matériel de bureau	150	12							
Télécommunications	200	12							
Internet et médias électroniques	500	12							
Frais de port	50	12							
Cotisations, dons, documentation, abonnements	50	12							
Honoraires fiduciaire	500	12							
Honoraires conseils	1 000	12	frais constitution		0				
Honoraires gestion salaires	1 956 419	1,40 %	27 390	minimum	10 000				
Formations	200	12							
Taxes	50	12							
Frais AG	50	12							
Frais divers	100	12							
Publicité et frais de représentation	1 000	12							
Frais déplacement et voyage	100	12							
Autre frais de publicité	50	12							

Charges financières	emprunt 1	738	emprunt 2	0			
Frais de banque et des chèques postaux	50	12					
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	12					
Amortissements sur mobilier et installations	invest.	84 000	20 %	12			
Provisions	0	12					

Variation des fonds affectés	Affectés	69 179	utilisés	-71 877	solde	-2 698

Comptes de résultats 2026

croissance prévue p/mois artistes: 2

	CHF	%	janvier	février	mars	avril	mai	juin	juillet	août	septembre	octobre	novembre	décembre		
PRODUITS																
Ventes prestations de services individus	1 900 000	70,6%	84	86	88	90	92	94	96	98	100	102	104	106	95,0	= moyenne artistes
Ventes prestations de services organisations XL	400 000	14,9%	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0	= moyenne organisation XL
Ventes prestations de services organisations L	200 000	7,4%	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2,0	= moyenne organisation L
Ventes prestations de services organisations M	50 000	1,9%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	= moyenne organisation M
Ventes prestations de services organisations S	35 000	1,3%	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1,0	= moyenne organisation S
Ventes prestations de services organisations XS	80 000	3,0%	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,0	= moyenne organisation XS
./. Pertes sur créances	-13 325	-0,5%	0,5%													
Recettes ventes prestations	**2 651 675**	**98,6%**														
Donations	0	0,0%	0	1												
Mécénat	0	0,0%	0	1												
Crowfunding	0	0,0%	0	1												
Subventions	0	0,0%	0	1												
Donations et subventions	**0**	**0,0%**														
Remboursement d'assurances	19 800	0,7%	198	100												
Cotisations individus	10 600	0,4%	106	100												
Cotisations organisations	7 000	0,3%	14	500												
Produits divers	600	0,0%	50	12												
Autres produits	**38 000**	**1,4%**														
TOTAL PRODUITS	**2 689 675**	**100,0%**														
CHARGES																
Salaires artistes	1 959 875	72,9%	74 % sur le CA													
Charges salariales	374 375	13,9%	19 %													
Charges artistes	**2 334 250**	**86,8%**														
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**355 425**	**13,2%**														
Salaire administrateur	51 000	1,9%														
Salaire conseiller	102 000	3,8%														
Salaire coordination	0	0,0%														
Charges salariales	29 226	1,1%														
Autres charges de personnel	6 930	0,3%														
Charges de personnel	**189 156**	**7,0%**														
Loyers, SIG, autres charges locaux	36 840	1,4%														
Entretien réparation installation	240	0,0%														
Frais de transports	240	0,0%														
Assurances entreprises, droits	20 200	0,8%														
Autres charges d'exploitation	**57 520**	**2,1%**														
Matériel de bureau	1 800	0,1%														
Télécommunications	2 400	0,1%														
Internet et médias électroniques	6 000	0,2%														
Frais de port	600	0,0%														
Cotisations, dons, documentation, abonnements	600	0,0%														
Honoraires fiduciaire	6 000	0,2%														
Honoraires conseils	12 000	0,4%														
Honoraires gestion salaires	37 123	1,4%														
Formations	2 400	0,1%														
Taxes	600	0,0%														
Frais AG	600	0,0%														
Frais divers	1 200	0,0%														
Charges d'administration	**71 323**	**2,7%**														
Publicité et frais de représentation	12 000	0,4%														
Frais déplacement et voyage	1 200	0,0%														
Autre frais de publicité	600	0,0%														
Publicité et frais de représentation	**13 800**	**0,5%**														
Charges financières	438	0,0%														
Frais de banque et des chèques postaux	600	0,0%														
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%														
Résultat financier	**1 038**	**0,0%**														
Amortissements sur mobilier et installations	16 800	0,6%														
Provisions	0	0,0%														
Amortissements et Provisions	**16 800**	**0,6%**														
TOTAL CHARGES	**349 637**	**13,0%**														
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**5 788**	**0,2%**														
Variation des fonds affectés	0	0,0%														
Résultat des fonds affectés	**0**	**0,0%**														
RESULTAT AVANT IMPOTS	**5 788**	**0,2%**														
Impôts ICC + IFD	-810	0,0%														
Résultat exceptionnel et impôts	**-810**	**0,0%**														
RESULTAT NET	**4 978**	**0,2%**														

	C.A annuel	C.A. mensuel	marge sur facturation	nb personne	moyenne artistes / an	salaire y.c. charges	charges	salaire brut	nb artistes fin année
individu	20 000	1 667	10 %	1	95,00	1 710 000	274 256	1 435 744	106
XL	200 000	16 667	20 %	20	40,00	320 000	51 323	268 677	40
L	100 000	8 333	20 %	15	30,00	160 000	25 661	134 339	30
M	50 000	4 167	15 %	10	10,00	42 500	6 816	35 684	10
S	35 000	2 917	15 %	7	7,00	29 750	4 771	24 979	7
XS	20 000	1 667	10 %	4	16,00	72 000	11 548	60 452	16
					198,00	2 334 250	374 375	1 959 875	209

nb organisations qui ont une part sans besoin prestations : 4

AVS 9,18 % LAA AP 0,88 % IJM 1,04 % LPP 8,00 %

114 %

	sal. 100%	nb pers.								
Salaire administrateur	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	0 %	nb mois	12		
Salaire conseiller	8 500	1	poste 1	50 %	poste 2	50 %	nb mois	12		
Salaire coordination	8 500	0	poste 1	0 %	poste 2	0 %	nb mois	12		
Autres charges de personnel	12	form AVS	30	nb personnes	211					
Loyers, SIG, autres charges locaux	loyer 3 000	12	SIG	60	12	Autres	10	12		
Entretien réparation installation	20	12								
Frais de transports	20	12								
Assurances entreprises, droits	95	200	100	12						
Matériel de bureau	150	12								
Télécommunications	200	12								
Internet et médias électroniques	500	12								
Frais de port	50	12								
Cotisations, dons, documentation, abonnements	50	12								
Honoraires fiduciaire	500	12								
Honoraires conseils	1 000	12	frais constitution	0						
Honoraires gestion salaires	2 651 675	1,40 %	37 123	minimum	10 000					
Formations	200	12								
Taxes	50	12								
Frais AG	50	12								
Frais divers	100	12								
Publicité et frais de représentation	1 000	12								
Frais déplacement et voyage	100	12								
Autre frais de publicité	50	12								
Charges financières	emprunt 1	438	emprunt 2	0						
Frais de banque et des chèques postaux	50	12								
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	12								
Amortissements sur mobilier et installations	invest. 84 000	20 %	12							
Provisions	0	12								
Variation des fonds affectés	Affectés	-2 698	utilisés	0	solde	-2 698				

Comptes de résultats 2022 à 2026	2022		2023		2024		2025		2026	
	CHF	%	CHF	%	CHF	%	CHF	%	CHF	%
PRODUITS										
Ventes prestations de services individus	0	0,0%	683 333	84,1%	1 250 000	91,7%	1 966 250	99,0%	2 665 000	99,1%
./. Pertes sur créances	0	0,0%	-3 417	-0,4%	-6 250	-0,5%	-9 831	-0,5%	-13 325	-0,5%
Recettes ventes prestations	**0**	**0,0%**	**679 917**	**83,7%**	**1 243 750**	**91,2%**	**1 956 419**	**98,5%**	**2 651 675**	**98,6%**
Donations	50 000	13,4%	120 000	14,8%	100 000	7,3%	0	0,0%	0	0,0%
Mécénat	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Crowfunding	20 000	5,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Subventions	300 000	80,3%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Donations et subventions	**370 000**	**99,0%**	**120 000**	**14,8%**	**100 000**	**7,3%**	**0**	**0,0%**	**0**	**0,0%**
Remboursement d'assurances	0	0,0%	4 767	0,6%	8 733	0,6%	14 483	0,7%	19 800	0,7%
Cotisations individus	1 000	0,3%	3 400	0,4%	5 800	0,4%	8 200	0,4%	10 600	0,4%
Cotisations organisations	2 500	0,7%	3 500	0,4%	4 500	0,3%	7 000	0,4%	7 000	0,3%
Produits divers	200	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Autres produits	**3 700**	**1,0%**	**12 267**	**1,5%**	**19 633**	**1,4%**	**30 283**	**1,5%**	**38 000**	**1,4%**
TOTAL PRODUITS	**373 700**	**100,0%**	**812 183**	**100,0%**	**1 363 383**	**100,0%**	**1 986 702**	**100,0%**	**2 689 675**	**100,0%**
CHARGES										
Salaires artistes	0	0,0%	498 872	61,4%	922 878	67,7%	1 447 411	72,9%	1 959 875	72,9%
Charges salariales	0	0,0%	95 295	11,7%	176 288	12,9%	276 485	13,9%	374 375	13,9%
Charges artistes	**0**	**0,0%**	**594 167**	**73,2%**	**1 099 167**	**80,6%**	**1 723 896**	**86,8%**	**2 334 250**	**86,8%**
REVENU BRUT D'EXPLOITATION	**373 700**	**100,0%**	**218 017**	**26,8%**	**264 217**	**19,4%**	**262 806**	**13,2%**	**355 425**	**13,2%**
Salaire administrateur	17 000	4,5%	51 000	6,3%	51 000	3,7%	51 000	2,6%	51 000	1,9%
Salaire conseiller	17 000	4,5%	51 000	6,3%	51 000	3,7%	102 000	5,1%	102 000	3,8%
Salaire coordination	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Charges salariales	6 495	1,7%	19 484	2,4%	19 484	1,4%	29 226	1,5%	29 226	1,1%
Autres charges de personnel	260	0,1%	2 700	0,3%	3 990	0,3%	6 210	0,3%	6 930	0,3%
Charges de personnel	**40 755**	**10,9%**	**124 184**	**15,3%**	**125 474**	**9,2%**	**188 436**	**9,5%**	**189 156**	**7,0%**
Loyers, SIG, autres charges locaux	15 350	4,1%	36 840	4,5%	36 840	2,7%	36 840	1,9%	36 840	1,4%
Entretien réparation installation	80	0,0%	240	0,0%	240	0,0%	240	0,0%	240	0,0%
Frais de transports	80	0,0%	240	0,0%	240	0,0%	240	0,0%	240	0,0%
Assurances entreprises, droits	400	0,1%	5 800	0,7%	10 600	0,8%	15 400	0,8%	20 200	0,8%
Autres charges d'exploitation	**15 910**	**4,3%**	**43 120**	**5,3%**	**47 920**	**3,5%**	**52 720**	**2,7%**	**57 520**	**2,1%**
Matériel de bureau	600	0,2%	1 800	0,2%	1 800	0,1%	1 800	0,1%	1 800	0,1%
Télécommunications	1 200	0,3%	2 400	0,3%	2 400	0,2%	2 400	0,1%	2 400	0,1%
Internet et médias électroniques	3 000	0,8%	6 000	0,7%	6 000	0,4%	6 000	0,3%	6 000	0,2%
Frais de port	200	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Cotisations, dons, documentation, abonnements	200	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Honoraires fiduciaire	2 000	0,5%	6 000	0,7%	6 000	0,4%	6 000	0,3%	6 000	0,2%
Honoraires conseils	8 000	2,1%	12 000	1,5%	12 000	0,9%	12 000	0,6%	12 000	0,4%
Honoraires gestion salaires	4 167	1,1%	10 000	1,2%	17 413	1,3%	27 390	1,4%	37 123	1,4%
Formations	800	0,2%	2 400	0,3%	2 400	0,2%	2 400	0,1%	2 400	0,1%
Taxes	200	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Frais AG	200	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Frais divers	400	0,1%	1 200	0,1%	1 200	0,1%	1 200	0,1%	1 200	0,0%
Charges d'administration	**20 967**	**5,6%**	**44 200**	**5,4%**	**51 613**	**3,8%**	**61 590**	**3,1%**	**71 323**	**2,7%**
Publicité et frais de représentation	6 000	1,6%	12 000	1,5%	12 000	0,9%	12 000	0,6%	12 000	0,4%
Frais déplacement et voyage	600	0,2%	1 200	0,1%	1 200	0,1%	1 200	0,1%	1 200	0,0%
Autre frais de publicité	300	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Publicité et frais de représentation	**6 900**	**1,8%**	**13 800**	**1,7%**	**13 800**	**1,0%**	**13 800**	**0,7%**	**13 800**	**0,5%**
Charges financières	1 500	0,4%	1 338	0,2%	1 038	0,1%	738	0,0%	438	0,0%
Frais de banque et des chèques postaux	300	0,1%	600	0,1%	600	0,0%	600	0,0%	600	0,0%
Produits financiers sur des avoirs postaux et bancaires	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Résultat financier	**1 800**	**0,5%**	**1 938**	**0,2%**	**1 638**	**0,1%**	**1 338**	**0,1%**	**1 038**	**0,0%**
Amortissements sur mobilier et installations	5 600	1,5%	16 800	2,1%	16 800	1,2%	16 800	0,8%	16 800	0,6%
Provisions	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Amortissements et Provisions	**5 600**	**1,5%**	**16 800**	**2,1%**	**16 800**	**1,2%**	**16 800**	**0,8%**	**16 800**	**0,6%**
TOTAL CHARGES	**91 931**	**24,6%**	**244 042**	**30,0%**	**257 244**	**18,9%**	**334 683**	**16,8%**	**349 637**	**13,0%**
RESULTAT AVANT FONDS AFFECTES	**281 769**	**75,4%**	**-26 025**	**-3,2%**	**6 973**	**0,5%**	**-71 877**	**-3,6%**	**5 788**	**0,2%**
Variation des fonds affectés	-281 769	-75,4%	26 025	3,2%	-6 973	-0,5%	71 877	3,6%	0	0,0%
Résultat des fonds affectés	**-281 769**	**-75,4%**	**26 025**	**3,2%**	**-6 973**	**-0,5%**	**71 877**	**3,6%**	**0**	**0,0%**
RESULTAT AVANT IMPOTS	**0**	**0,0%**	**0**	**0,0%**	**0**	**0,0%**	**0**	**0,0%**	**5 788**	**0,2%**
Impôts ICC + IFD	-250	-0,1%	-250	0,0%	-250	0,0%	-250	0,0%	-810	0,0%
Résultat exceptionnel et impôts	**-250**	**-0,1%**	**-250**	**0,0%**	**-250**	**0,0%**	**-250**	**0,0%**	**-810**	**0,0%**
RESULTAT NET	**-250**	**-0,1%**	**-250**	**0,0%**	**-250**	**0,0%**	**-250**	**0,0%**	**4 978**	**0,2%**

PLAN DE TRESORERIE	2022 CHF	2023 CHF	2024 CHF	2025 CHF	2026 CHF
SOLDE TRESORERIE ANNEE PRECEDENTE	0	222 619	170 544	191 466	135 039
Apport en Capital	3 500	3 400	3 400	4 900	2 400
Emprunts	30 000	0	0	0	0
Recettes ventes prestations	0	679 917	1 243 750	1 956 419	2 651 675
Donations et subventions	370 000	120 000	100 000	0	0
Autres produits	3 700	12 267	19 633	30 283	38 000
TOTAL DES ENCAISSEMENTS	407 200	815 583	1 366 783	1 991 602	2 692 075
./. Investissements	-44 000	0	0	0	0
./. Cautions	-14 000	0	0	0	0
./. Développement plateforme LES -> investissement	-40 000	-40 000	0	0	0
./. Remboursement emprunts	0	-6 000	-6 000	-6 000	-6 000
./. Charges artistes	0	-594 167	-1 099 167	-1 723 896	-2 334 250
./. Charges personnel	-40 755	-124 184	-125 474	-188 436	-189 156
./. Autres charges d'exploitation	-15 910	-43 120	-47 920	-52 720	-57 520
./. Charges d'administration	-20 967	-44 200	-51 613	-61 590	-71 323
./. Charges publicité	-6 900	-13 800	-13 800	-13 800	-13 800
./. Charges financières	-1 800	-1 938	-1 638	-1 338	-1 038
./. Charges d'impôts	-250	-250	-250	-250	-810
TOTAL DES DECAISSEMENTS	-184 581	-867 658	-1 345 861	-2 048 029	-2 673 897
VARIATION DE TRESORERIE ANNUELLE	222 619	-52 075	20 923	-56 427	18 178
SOLDE DE TRESORERIE	222 619	170 544	191 466	135 039	153 217