

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Statut et rémunération des artistes et acteurs culturels

LES ENJEUX EN DROIT DES CONTRATS

Prof. Ariane Morin
Université de Lausanne

PLAN

I. INTRODUCTION

II. LA NATURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT D'ARTISTE

- A. Le type de contrat envisageable
- B. Le choix du contrat

III. LES RELATIONS DE TRAVAIL COMPLEXES

- A. L'utilité d'un recours à des solutions tripartites
- B. Les solutions envisageables
- C. Les limites des solutions tripartites

IV. CONCLUSION

I. INTRODUCTION

- L'artiste fournit en principe sa prestation à l'organisateur d'un événement culturel sur la base d'un contrat (art. 1 CO)
- A ce titre, il intervient comme un acteur de l'économie de marché, comme n'importe quel autre prestataire de service
- Enjeu principal pour l'artiste: choisir le « bon », car cela sera décisif pour sa rémunération et aura des répercussions en droit des assurances sociales
- Faute de temps, il ne sera pas question des acteurs culturels, dont la situation contractuelle peut être différente. Les explications qui vont suivre leur sont toutefois applicables *mutatis mutandis*

II. LA NATURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT D'ARTISTE

Soit un contrat de travail, soit un contrat d'entreprise

Contrat de travail (art. 319 CO)

- Rapport de subordination artiste/employeur
- L'artiste met son temps et sa force de travail à disposition de l'employeur pendant la durée du contrat. Il assume une obligation de diligence et de fidélité (art. 321a CO)
- Salaire: en fonction du temps et du travail fourni, ou à la prestation

Contrat d'entreprise (art. 363 CO)

- L'artiste s'engage à exécuter un ouvrage, consistant dans sa prestation artistique
- Il ne met pas son temps à disposition du maître de l'ouvrage, mais lui promet un résultat matériel ou immatériel
- Prix de l'ouvrage: choix entre un prix effectif (art. 374 CO) ou un prix forfaitaire (cachet; art. 373 CO)

II. LA NATURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT D'ARTISTE

- Le contrat de travail est plus favorable à l'artiste que le contrat d'entreprise, malgré le rapport de subordination. Il prend donc mieux en compte la situation de faiblesse structurelle de l'artiste.
- Exemples:
 - Salaire dû indépendamment du résultat fourni
 - Risques du contrat à la charge de l'employeur
 - Protection de la personnalité de l'artiste (art. 328 CO), de sa santé et de sa sécurité (ex: art. 35-38 OLT2)
 - Protection contre les licenciements
 - Régime procédural plus favorable en cas de litige
 - Règles de droit impératif, pouvant être renforcées par une CCT ou de la législation cantonale sur le salaire minimum
- Les règles du contrat d'entreprise sont peu protectrices. Elles sont de droit dispositif. En plus: problème des art. 34d al. 3 RAVS et 8 LCD

II. LA NATURE DU CONTRAT D'ENGAGEMENT D'ARTISTE

Critères déterminants pour retenir un contrat de travail

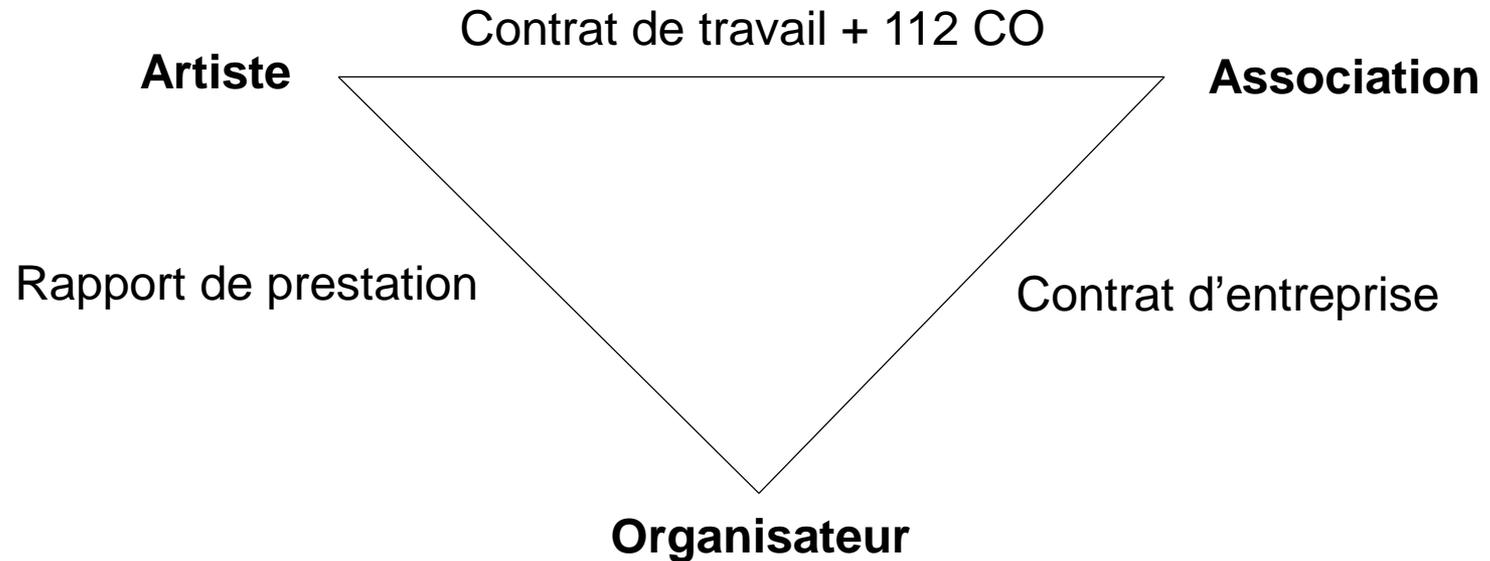
- Art. 18 al. 1 CO: « *la réelle et commune intention des parties, sans s'arrêter aux expressions ou dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la nature réciproque de la convention* ». Un document intitulé « contrat de travail » peut donc être en réalité un contrat d'entreprise, et inversement
- Les déductions aux assurances sociales ne sont pas déterminantes
- Critère décisif: **le rapport de subordination**. L'artiste doit concrètement se trouver dans la dépendance de l'autre partie, sous l'angle personnel, organisationnel et temporel, ainsi que dans une certaine mesure économique (TF, 4A_53/2021).
- Donc:
 - Contrat de travail si l'artiste est intégré dans une production décidée et organisée par l'autre partie
 - Contrat d'entreprise si l'artiste fournit un spectacle complet, ou reçoit carte blanche pour réaliser son oeuvre

III. LES RELATIONS DE TRAVAIL COMPLEXES

- Constat: tendance des organisateurs à refuser les contrats de travail, pour échapper aux contraintes de l'employeur
- D'où l'intérêt de solutions tripartites, ou un intermédiaire (si possible une personne morale à but idéal) s'intercale entre l'artiste et l'organisateur. Cela implique:
 - Un contrat d'engagement autre qu'un contrat de travail entre l'intermédiaire et l'organisateur
 - Un contrat de travail entre l'intermédiaire et l'artiste, dans lequel celui-ci s'engage à fournir sa prestation à l'organisateur, pour le compte de l'intermédiaire (art. 112 CO)
- Le « portage salarial » n'est pas une relation de travail complexe, mais un mandat d'encaissement dissimulé par un pseudo-contrat de travail (OFAS, juin 2022)

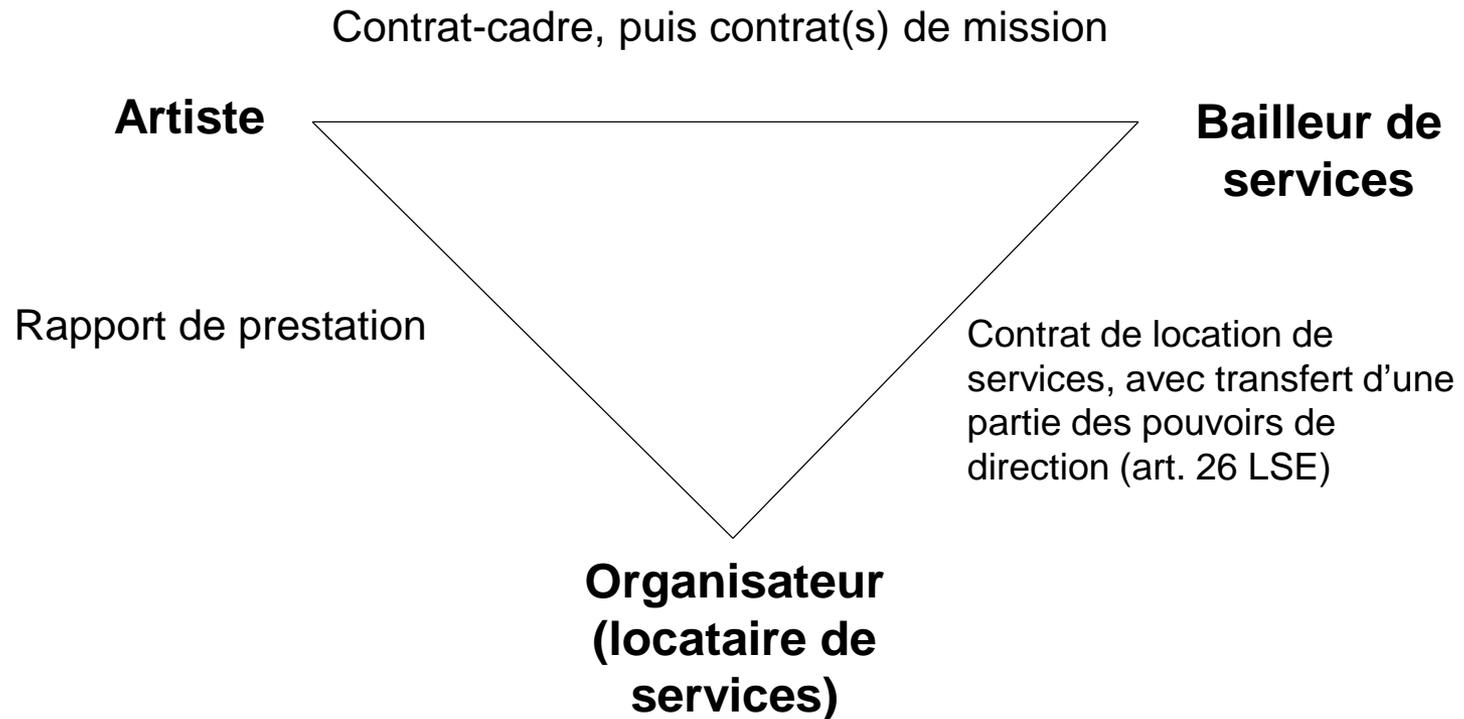
III. LES RELATIONS DE TRAVAIL COMPLEXES

Solution « simple »



III. LES RELATIONS DE TRAVAIL COMPLEXES

Location de services LSE



III. LES RELATIONS DE TRAVAIL COMPLEXES

Limites des solutions tripartites

- Risque: report de la situation de faiblesse structurelle de l'artiste vers l'intermédiaire, qui n'obtiendra pas plus de l'organisateur que ce que l'artiste aurait reçu en traitant directement avec celui-ci
- Conséquences pour l'artiste:
 - Risque d'insolvabilité si une CCT ou le droit cantonal oblige l'intermédiaire à verser un salaire minimum à l'artiste (ou si l'organisateur a consenti à un salaire selon un tarif). La LSE peut limiter ce risque par le versement de sûretés (art. 14 LSE).
 - Si l'intermédiaire n'est pas tenu à un salaire minimal par une CCT ou le droit cantonal, risque qu'il refuse de suivre un tarif et répercute la faible rémunération reçue de l'organisateur en concédant un salaire très bas à l'artiste
 - Le salaire de l'artiste sera aussi impacté par les frais que l'intermédiaire va couvrir avec ce qu'il aura reçu de l'organisateur

IV. Conclusion

- En droit des contrats, l'enjeu se situe au niveau des organisateurs: comment les amener à rémunérer correctement l'artiste sur la base d'un contrat de travail?
- Les pouvoirs publics peuvent exercer une influence en adaptant leur politique de subventionnement envers les organisateurs (cf. Message culture 2021-2024, FF 2020, 3037) et les éventuels intermédiaires (couverture des frais de fonctionnement)
- Solutions pragmatiques en droit souhaitable: abrogation de l'art. 34d al. 3 RAVS; extension de l'art. 8 LCD aux contrats B2B (donc aux contrats d'engagement d'artistes); développement de la législation cantonale (voire fédérale?) sur les salaires minimaux