



« La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse »

Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 21.3281 Maret Marianne
du 18 mars 2021

Table des matières

Résumé	3
I. Introduction	4
II. Situation professionnelle des acteurs culturels	6
1. Remarques préliminaires	6
2. Évolution de 2010 à 2021 d'après les chiffres de l'OFS (avec rupture méthodologique entre 2020 et 2021)	9
3. Indications complémentaires tirées de l'étude Ecoplan	15
4. Situation des acteurs culturels dans les assurances sociales	17
III. Mise en œuvre des recommandations de 2007 et autres améliorations	18
1. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)	18
2. Prévoyance professionnelle (LPP)	18
3. Assurance-chômage (AC)	21
4. Recommandations hors droit des assurances sociales	21
IV. Autres propositions visant à améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels	23
1. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)	23
2. Prévoyance professionnelle (LPP)	26
3. Assurance-chômage (AC)	27
4. Autres propositions en matière de droit des assurances sociales	28
5. Améliorations hors droit des assurances sociales	33
V. Perspectives	36
<u>Annexe</u> :	
Vue d'ensemble des recommandations et propositions	38

Résumé

Le présent rapport fournit des chiffres clés à jour sur la sécurité sociale des acteurs culturels et les analyse. Il montre que les formes de travail dites atypiques ont continué de gagner en importance dans le secteur de la culture au cours des dix dernières années. Ainsi, les emplois à durée limitée, les emplois multiples et l'activité à titre indépendant y sont plus répandus que dans l'économie en général. Ces formes de travail vont fréquemment de pair avec un revenu plus faible et une protection sociale moins bonne que dans les autres secteurs de l'économie. C'est ce que confirme le présent rapport : le revenu moyen des acteurs culturels est inférieur à celui de l'ensemble des secteurs économiques. Il s'ensuit que beaucoup d'acteurs culturels ne disposent que d'une modeste rente de vieillesse et risquent d'être tributaires de prestations complémentaires. De plus, les personnes actives dans le secteur culturel à titre indépendant ne sont pas suffisamment assurées contre la perte de gain en cas de maladie ou d'accident.

La Confédération n'ignore pas les enjeux considérables relatifs à la sécurité sociale des acteurs culturels. Au cours de la dernière quinzaine d'années, elle a décidé et mis en œuvre diverses mesures visant une amélioration de celle-ci. Les associations d'acteurs culturels et d'autres acteurs culturels ont avancé diverses autres propositions avec le même objectif. Le présent rapport évalue celles qui, de l'avis du Conseil fédéral, sont les plus importantes.

Dans le domaine du droit des assurances sociales, plusieurs des propositions d'amélioration examinées visent l'instauration d'une réglementation spéciale pour les acteurs culturels, voire de profondes modifications de ce droit. Le Conseil fédéral s'oppose à l'adoption de réglementations spéciales pour des groupes professionnels donnés ou à l'abandon de principes essentiels du droit des assurances sociales. Des améliorations ponctuelles de ce droit sont néanmoins possibles. Une analyse approfondie de la disposition qui prévoit, pour les acteurs culturels travaillant pour certaines catégories d'employeurs, l'obligation de cotiser dès le premier franc invite à conclure qu'il serait judicieux d'étendre la liste de ces catégories (modification de l'art. 34d, al. 2, RAVS). Par ailleurs, il convient d'envisager d'abaisser, dans la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), le seuil d'accès à l'assurance facultative des indépendants.

Les possibilités d'amélioration sont bien plus nombreuses, en revanche, ailleurs que dans le droit des assurances sociales. Les mesures susceptibles d'améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels vont d'une rémunération équitable dans le cadre de l'encouragement de la culture à un soutien de la Confédération pour la mise sur pied d'un « centre de conseil et de services pour les acteurs culturels » qui se chargerait notamment des tâches administratives en lien avec les assurances sociales.

Les mesures que la Confédération entend prendre pour améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels sont résumées au chap. V et ont été reprises dans le projet de message culture 2025-2028 mis en consultation.

I. Introduction

En 2007, la Confédération a publié le rapport « La sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse. Situation actuelle et possibilités d'amélioration » (ci-après : « Rapport de 2007 »)¹. Le postulat 21.3281 Maret Marianne « Quid de la sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse ? » s'y réfère et charge le Conseil fédéral « de préparer un rapport sur la sécurité sociale des acteurs culturels en Suisse mettant à jour celui de 2007 et présentant des possibilités d'amélioration de la situation ».

La question de la sécurité sociale des acteurs culturels a gagné en importance et a bénéficié d'une attention croissante, tant au niveau national qu'international, au cours des dernières années.

Ainsi, la Conférence mondiale de l'UNESCO sur la politique culturelle, MONDIACULT 2022, s'est tenue à Mexico du 28 au 30 septembre 2022 ; 150 États y ont participé, ce qui en fait la plus importante des conférences mondiales sur la culture depuis 40 ans. Dans leur déclaration finale, ces États se disent préoccupés du niveau souvent insuffisant de la rémunération des acteurs culturels et appellent à garantir les droits économiques de ces derniers (cf. ch. 4, 8, 10 et 18 de la déclaration finale)². L'Organisation internationale du travail (OIT) a publié en 2023 une vaste étude sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement³. Au niveau national, enfin, un colloque organisé par les universités de Genève et de Neuchâtel s'est tenu le 22 octobre 2022 à Berne sous le titre « Statut et rémunération des artistes et acteurs culturels ».

La réforme de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS 21), acceptée par le peuple le 25 septembre 2022, et celle de la prévoyance professionnelle (LPP 21), adoptée par le Parlement le 17 mars 2023, comprennent d'importantes adaptations de la prévoyance vieillesse : la première permettra à de nombreuses personnes actives de combler d'éventuelles lacunes de cotisation ou d'améliorer leur rente AVS si elles continuent de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite ; la seconde prévoit un abaissement du seuil d'accès au 2^e pilier et une nouvelle base de calcul pour la déduction de coordination. Cette nouvelle solution devrait améliorer la situation des personnes travaillant à temps partiel et gagnant peu ainsi que de celles qui cumulent plusieurs emplois, qui sont particulièrement nombreuses dans le secteur de la culture.

Le présent rapport poursuit trois objectifs :

- d'abord, offrir un relevé statistique des acteurs culturels relativement aux éléments clés en lien avec la sécurité sociale (chap. II) ;
- ensuite, rendre compte de la mise en œuvre des recommandations de 2007 et présenter les autres mesures prises depuis lors pour renforcer la sécurité sociale des acteurs culturels (chap. III) ;
- enfin, examiner diverses propositions en ce sens présentées ces dernières années principalement par les associations professionnelles des acteurs culturels (chap. IV).

Le rapport se conclut par des perspectives qui récapitulent les mesures que la Confédération entend mettre en œuvre, ces prochaines années, pour améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels (chap. V).

¹ Consultable sur le site de l'OIT : [Amélioration de la sécurité sociale des acteurs culturels \(admin.ch\)](#).

² Consultable sur le site de l'OIT : [MONDIACULT 2022 : Les États adoptent une Déclaration historique pour la Culture | UNESCO](#).

³ Consultable sur le site de l'OIT : [L'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement \(ilo.org\)](#).

Le présent rapport a été rédigé sous la responsabilité de l'Office fédéral de la culture (OFC), avec la participation du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et de l'Office fédéral de la statistique (OFS).

II. Situation professionnelle des acteurs culturels

1. Remarques préliminaires

a. Relevé statistique et méthode

Le présent chapitre regroupe les données statistiques relatives aux acteurs culturels en lien avec les éléments clés en matière de sécurité sociale. Il précise d'abord sur quels groupes d'acteurs culturels le relevé porte (let. b) et quelles sources statistiques sont utilisées (let. c) ; il illustre ensuite l'évolution de divers chiffres clés de 2010 à 2021 suivant les chiffres de l'OFS (ch. 2), ainsi que diverses indications fournies par l'étude Ecoplan⁴ (ch. 3) ; enfin, il présente les principaux constats faits sur la base des données statistiques (ch. 4).

Il importe en préambule de relever qu'une continuation directe des statistiques du rapport de 2007 n'est pas possible, pour les raisons suivantes :

- Définition des notions clés : depuis 2007, les termes clés ont été standardisés au niveau international. Ainsi, les onze domaines de l'économie culturelle définis par Eurostat, l'Office statistique des Communautés européennes, sont plus larges que les termes utilisés en 2007 et incluent des domaines créatifs tels que l'architecture, les multimédias ou la publicité (cf. infra, let. b)⁵.
- Données disponibles et méthode : les analyses économiques ne recourent plus aujourd'hui au recensement⁶ mais à l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) ; de plus, la Nomenclature suisse des professions 2000 (NSP 2000) a entre-temps été remplacée par CH-ISCO 19⁷ par souci de compatibilité au plan international, et la Nomenclature générale des activités économiques (NOGA) a été remaniée. Il n'est donc pas possible de suivre l'évolution des résultats depuis ceux obtenus en 2007, ni de comparer directement ces derniers avec les chiffres actuels. Il est possible, en revanche, d'appliquer *a posteriori* à la situation passée un nouveau calcul à partir des sources et des méthodes d'aujourd'hui. On peut reculer ainsi jusqu'à 2010, mais non au-delà, en raison des diverses modernisations que les enquêtes utilisées ont connues⁸.

En conclusion, des chiffres sont disponibles en continu pour la période de 2010 à 2020 pour ce qui est de l'ESPA (c.-à-d. saisie des acteurs culturels et de leurs conditions de travail, à l'exception du salaire), et pour les années 2016, 2018 et 2020 en ce qui concerne l'enquête sur la structure des salaires (ESS ; relevé des salaires). Mais une comparaison entre la période antérieure à 2010 et celle postérieure à 2020 est impossible, pour les raisons exposées plus haut et en raison du changement de méthode intervenu entre 2020 et 2021 pour ce qui est de l'ESPA (cf. note 8). Il n'est par conséquent pas possible de distinguer entre eux les effets respectifs de la pandémie de Covid-19 et du changement de méthode

⁴ Étude Ecoplan/Prof. Kurt Pärli, Protection sociale des acteurs culturels. Sur mandat de Suisseculture Sociale et de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia, Berne 2021 (« Étude Ecoplan ») ; cf. [Protection sociale des acteurs culturels | Suisse-culture Sociale](#).

⁵ Cf. L'économie culturelle en Suisse. Entreprises culturelles et travailleurs culturels, OFS, Neuchâtel 2020 (« Rapport sur l'économie culturelle », pp. 4-5 et annexe).

⁶ Le recensement a du reste été modernisé : jusqu'en 2000, il consistait en une enquête exhaustive sur la base d'un questionnaire écrit ; depuis lors, il s'agit d'un sondage en ligne, par échantillon. Cf. [Recensement de la population | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).

⁷ Cf. [Nomenclature suisse des professions 2000 | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).

⁸ L'ESPA a changé deux fois de méthode depuis 2007, d'où des ruptures méthodologiques : en 2010, passage d'une enquête annuelle à une enquête quadriennale et, en 2021, remplacement d'une enquête par téléphone uniquement à une enquête multimodale, principalement en ligne. Ce second changement empêche une comparaison directe des chiffres absolus et des parts de la culture à l'économie nationale avec les années précédentes ; en revanche, une comparaison des pourcentages intraculturels (par ex. pourcentages respectifs des hommes et des femmes) est possible. Quant à l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) utilisée pour les données salariales, sa méthode a changé en 2016 : les données des années précédentes ne peuvent pas être comparées avec celles des années 2016 et suivantes ; c'est pourquoi le présent rapport n'utilise pas de données salariales antérieures à 2016.

sur les chiffres clés, ni donc de se prononcer clairement sur la mesure dans laquelle chacun de ces facteurs est responsable de l'évolution constatée.

b. Catégories d'acteurs culturels

Comme mentionné plus haut, la statistique de l'économie culturelle distingue aujourd'hui onze domaines culturels. Elle considère ainsi non seulement les artistes au sens strict, mais toutes les personnes actives dans le secteur de la culture⁹. Eurostat envisage les trois types de combinaison suivants entre profession et secteur afin d'inclure tous les travailleurs culturels au sens large¹⁰.

1. Personnes exerçant une **profession culturelle dans le secteur culturel** (ci-après « groupe I » ou « TC I »). En font notamment partie les musiciens d'orchestre ou les acteurs de théâtre, ou encore les architectes travaillant dans un bureau d'architecture, les journalistes d'une entreprise médiatique ou les publicitaires travaillant pour une agence.

2. Personnes exerçant une **profession culturelle en dehors du secteur culturel** (ci-après « groupe II » ou « TC II »). En font partie, par exemple, les photographes actifs dans une entreprise chimique ou les graphistes travaillant pour une compagnie d'assurance, ainsi que les architectes employés par une administration publique ou les publicitaires travaillant pour une banque.

3. Personnes exerçant une **profession non culturelle dans le secteur culturel** (ci-après « groupe III » ou « TC III »). Relèvent notamment de cette catégorie les comptables ou les secrétaires travaillant dans un musée, un opéra ou un bureau d'architecture, une entreprise médiatique, etc.

Le présent rapport examine les groupes I et III tant séparément qu'ensemble (« **TC I+III** »), si possible en comparaison avec l'économie nationale (« **EN** »). Le groupe II, constitué de personnes qui ne travaillent pas dans le secteur de la culture, est d'une importance mineure pour l'objet du présent rapport. Il ne figure donc ni dans les tableaux ni dans les graphiques. Selon les critères d'Eurostat, sont considérées les personnes dont l'activité dans l'économie culturelle est la profession principale, au sens où c'est à elle qu'elles consacrent le plus de temps (travailleurs culturels en premier emploi). Le tableau qui suit donne une vue d'ensemble de la répartition de la population active¹¹ dans les groupes TC I (profession culturelle dans le secteur culturel) et TC III (profession non culturelle dans le secteur culturel) ainsi que dans les onze domaines de ce secteur (état en 2020). Alors que, dans certains de ces domaines, la majorité des personnes actives exercent une profession culturelle (par ex. 5. Arts visuels, 6. Arts scéniques), dans d'autres, les professions non culturelles prédominent (par ex. 9. Publicité).

⁹ On trouvera la liste des professions sur la page [Statistik der Kulturwirtschaft | Fiche signalétique | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).

¹⁰ Cf. [Travailleurs culturels | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).

¹¹ Incluant donc aussi les personnes en recherche d'emploi. Les domaines culturels 2 et 3 sont regroupés en raison du petit nombre de cas.

Travailleurs culturels en premier emploi ; répartition des groupes I et III dans les onze domaines culturels (2020)

2020 Personnes actives	Total	Groupe I	Groupe III	Total	Groupe I	Groupe III
Secteur de la culture : groupes I et II, total	204	98	107	100,0 %	47,8 %	52,2 %
Domaines culturels :	Nombre de personnes, en milliers			En %		
1. Patrimoine	7	(1)	5	100,0 %	(19,6 %)	80,4 %
2./3. Archives/Bibliothèques	8	(4)	(4)	100,0 %	(50,3 %)	(49,7 %)
4. Livre et presse	43	10	33	100,0 %	22,3 %	77,7 %
7. Arts visuels	30	20	10	100,0 %	66,0 %	34,0 %
6. Arts scéniques	14	8	6	100,0 %	59,4 %	40,6 %
7. Audiovisuel et multimédia	18	9	9	100,0 %	50,8 %	49,2 %
8. Architecture	54	30	24	100,0 %	54,8 %	45,2 %
9. Publicité	14	(3)	11	100,0 %	(23,6 %)	76,4 %
10. Artisanat d'art	(3)	(2)	(2)	(100,0 %)	(50,5 %)	(49,5 %)
11. Enseignement culturel	(13)	(11)	(2)	(100,0 %)	(84,6 %)	(15,4 %)

Chiffres entre parenthèses : les extrapolations partant de moins de 90 observations sont à interpréter avec grande prudence, ces observations n'étant pas suffisamment représentatives.

Dans onze domaines, la proportion de femmes parmi les personnes actives (2021 : 45 %) est légèrement inférieure à ce qu'elle est dans l'économie nationale (47 %). Certains domaines culturels sont toutefois majoritairement féminins, par ex. 2./3. Archives/Bibliothèques (75 % de femmes), 11. Enseignement culturel (68 %) ou 4. Livre et presse (54 %), tandis que les hommes sont en majorité dans des domaines tels que 6. Arts scéniques (57 %) et 5. Arts visuels (61 %) ¹². De plus, les travailleurs culturels sont au bénéfice d'une bonne formation ; ils ont en majorité (57 %) un diplôme de fin d'études tertiaires, contre 43 % pour l'ensemble des personnes actives dans l'économie nationale.

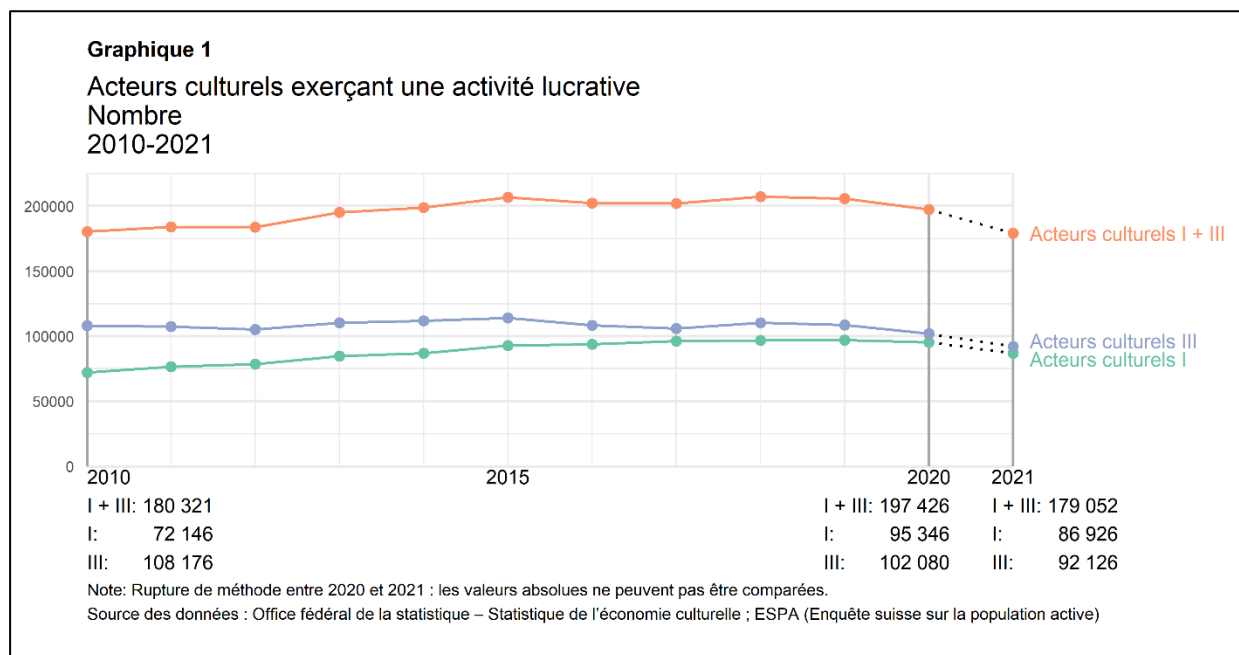
c. Sources statistiques

L'évolution est illustrée au moyen des chiffres officiels de l'OFS, et de ceux du SECO pour ce qui est du chômage (ch. 2 ci-après). Quelques constats essentiels tirés de l'étude Ecoplan sont cités en complément (ch. 3 ci-après).

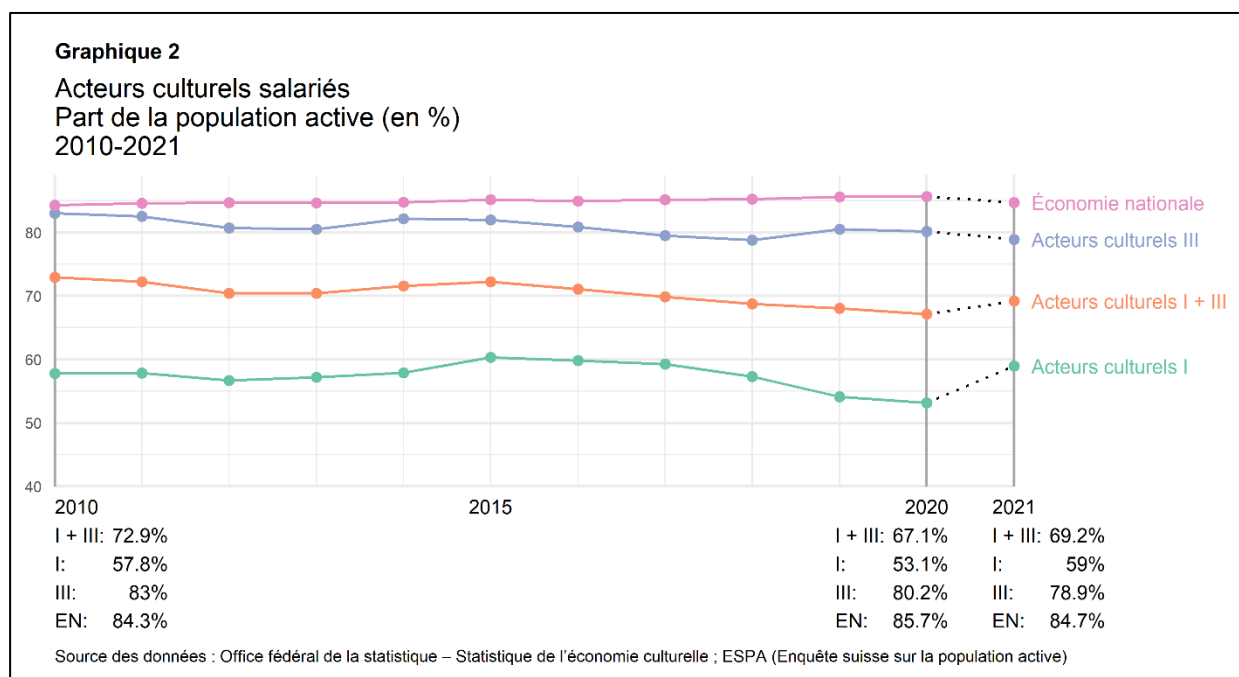
¹² Cf. [Travailleurs culturels selon le sexe | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#).

2. Évolution de 2010 à 2021 d'après les chiffres de l'OFS (avec rupture méthodologique après 2020)

a. Ensemble des acteurs culturels



Le graphique 1 illustre le nombre d'acteurs culturels actifs. On observe une augmentation du nombre d'actifs occupés parmi les travailleurs culturels I et I+III, avec une légère tendance à la baisse pour les travailleurs culturels III.

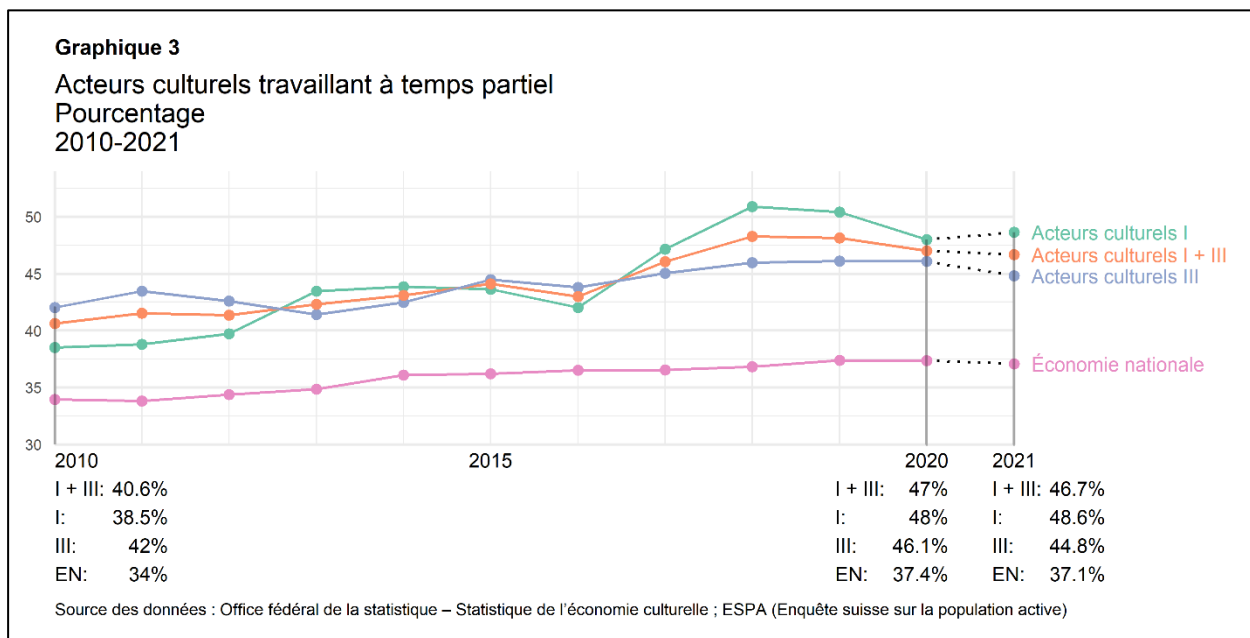


Le graphique 2 montre l'évolution du pourcentage de salariés sur l'ensemble de la population active, tant pour les acteurs culturels que dans l'économie nationale. Le terme de salarié s'entend ici au sens qu'il a dans le droit des assurances sociales, par opposition à personne de condition indépendante. Le

pourcentage de salariés parmi les acteurs culturels était nettement inférieur à ce qu'il était dans l'économie nationale, et il a baissé entre 2010 et 2020, passant de 72,9 à 67,1 %.

b. Acteurs culturels salariés

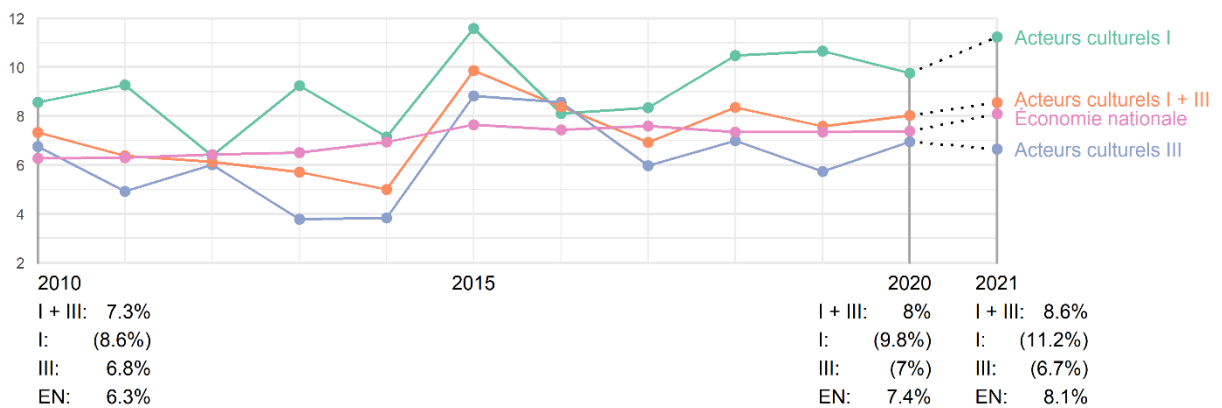
Les graphiques qui suivent comparent les pourcentages respectifs d'acteurs culturels salariés dans diverses formes de travail en comparaison avec l'économie nationale.



Le graphique 3 montre que la proportion d'acteurs culturels salariés travaillant à temps partiel est supérieure à la moyenne de l'économie nationale (37 % en 2020), puisqu'elle était de 46 % pour le groupe TC I et de 48 % pour le groupe TC III. Sur la période de 2010 à 2020, la proportion de personnes travaillant à temps partiel a augmenté aussi bien dans les professions culturelles que dans l'économie nationale. Alors que la *tendance* a suivi une évolution similaire pour le groupe TC III (de 42 % à 46 %) et pour l'économie nationale (de 34 % à 37 %), l'augmentation du *pourcentage* a été beaucoup plus marquée pour le groupe TC I (de 39 % à 48 %).

Graphique 4

Acteurs culturels engagés pour une durée déterminée
Pourcentage
2010-2021



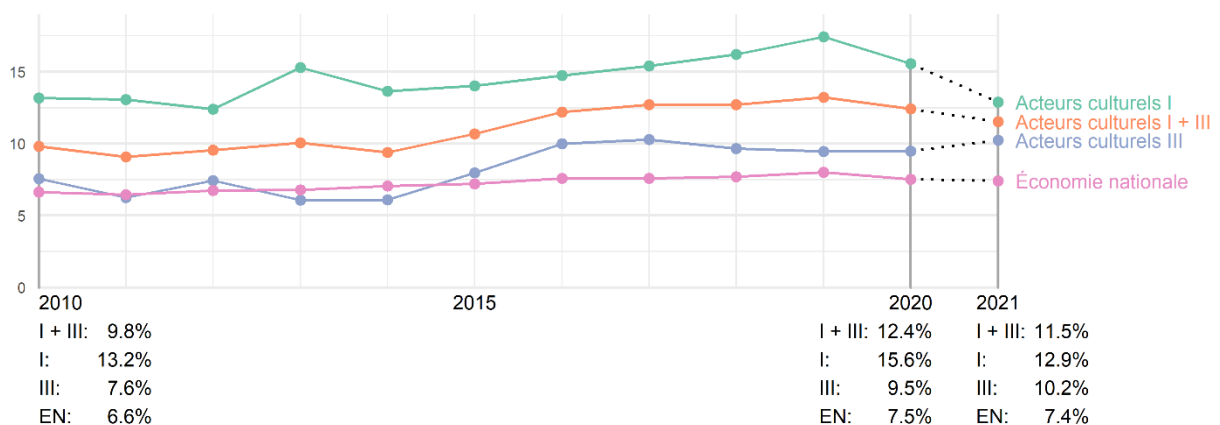
Note: Chiffres entre (parenthèses) : extrapolations basées sur moins de 90 observations ; ces données doivent être interprétées avec une grande prudence en raison de leur représentativité insuffisante.

Source des données : Office fédéral de la statistique – Statistique de l'économie culturelle ; ESPA (Enquête suisse sur la population active)

Les acteurs culturels du groupe I, contrairement à ceux du groupe III, sont plus souvent engagés pour une durée déterminée que les salariés de l'ensemble des secteurs économiques. Cette différence devrait tenir au fait que les acteurs culturels du groupe III, soit les personnes exerçant une profession non culturelle, par ex. comptable pour un théâtre, accomplissent généralement des tâches leur incombant en permanence, tandis que ceux du groupe I sont plutôt engagés ponctuellement pour des missions ou des productions données. Dans l'ensemble (groupes I+III), la proportion d'acteurs culturels engagés pour une durée déterminée ne dépasse que très légèrement la proportion enregistrée pour l'ensemble des secteurs économiques et, certaines années, elle a même été inférieure à la moyenne. En résumé, la *tendance* est en légère hausse dans toutes les catégories, sauf pour les acteurs culturels du groupe III, pour lesquels aucune tendance ne se dessine. Le fait que les *pourcentages* varient relativement beaucoup d'une année à l'autre peut tenir à la difficulté de les estimer en raison d'un nombre de cas relativement faible. Ces variations peuvent également être dues au fait que, souvent, les acteurs culturels travaillent (de façon discontinue) sur des projets.

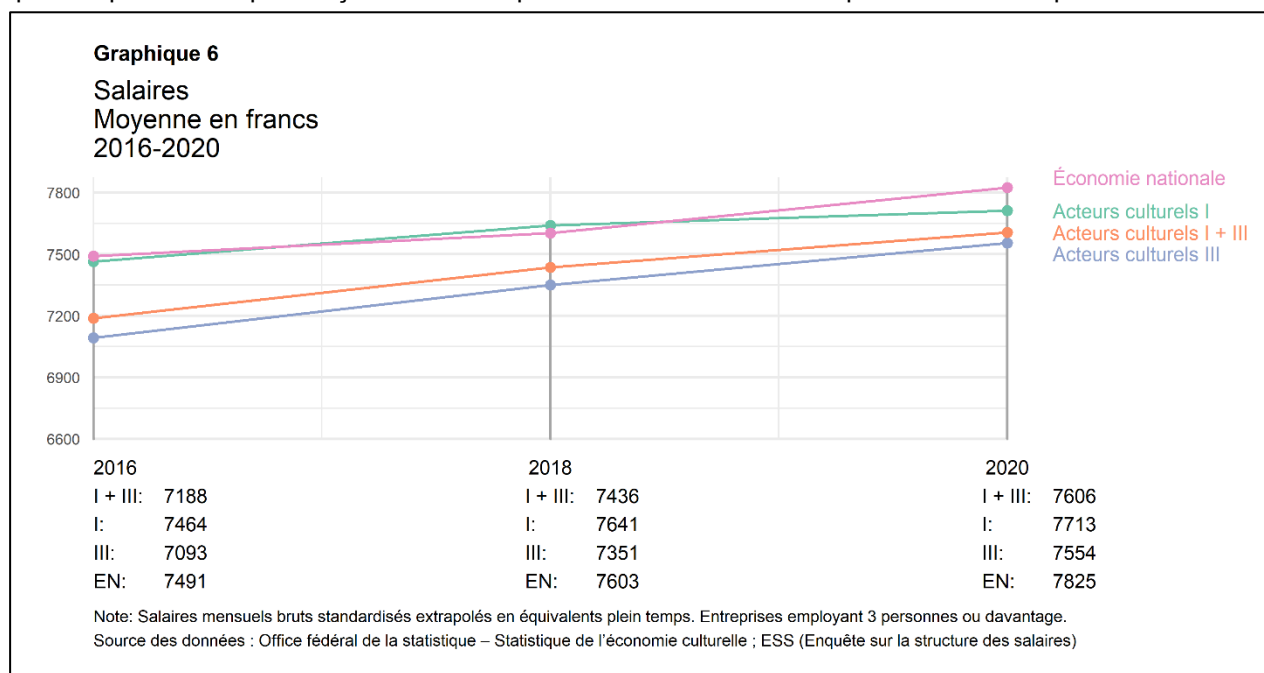
Graphique 5

Acteurs culturels cumulant plusieurs emplois
Pourcentage
2010-2021



Source des données : Office fédéral de la statistique – Statistique de l'économie culturelle ; ESPA (Enquête suisse sur la population active)

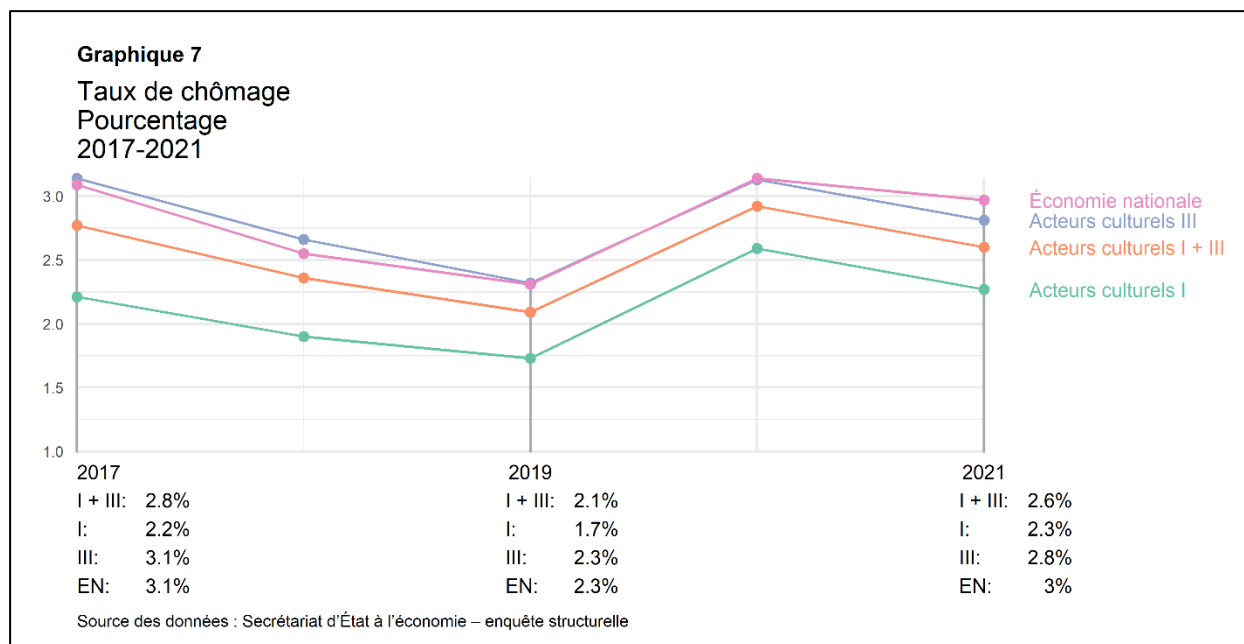
Le pourcentage de personnes cumulant plusieurs emplois a augmenté de 2010 à 2020 pour toutes les catégories considérées. Pour les acteurs culturels du groupe I, on observe néanmoins une baisse de 2019 à 2020, due probablement, en partie du moins, à la pandémie. Il est par exemple tout à fait possible que des personnes qui exerçaient deux emplois simultanément n'aient pu en conserver qu'un seul.



Le graphique 6 illustre la valeur moyenne des salaires (salaires moyens) pour les années 2016, 2018 et 2020. Les données salariales antérieures à 2016 n'ont pas pu être utilisées en raison du changement de méthode intervenu en 2016 (cf. note 8). En 2020, le salaire mensuel moyen était de 7606 francs pour les salariés du secteur de la culture (pour la définition des termes clés et des groupes professionnels considérés, cf. supra, ch. II.1), donc inférieur de 2,8 % à celui de l'ensemble des secteurs économiques (7825 francs). De 2016 à 2020, le salaire moyen a augmenté de 4,5 % dans l'économie nationale et de 5,8 % pour les salariés du secteur de la culture. Cette progression a été supérieure à la moyenne pour ceux du groupe III, atteignant 6,5 %, mais inférieure pour ceux du groupe I, ne dépassant pas 3,3 %, ce qui est probablement lié à la pandémie de Covid-19. De 2018 à 2020, la hausse des salaires des acteurs culturels du groupe I a été nettement inférieure à la moyenne, n'atteignant que 0,9 %.

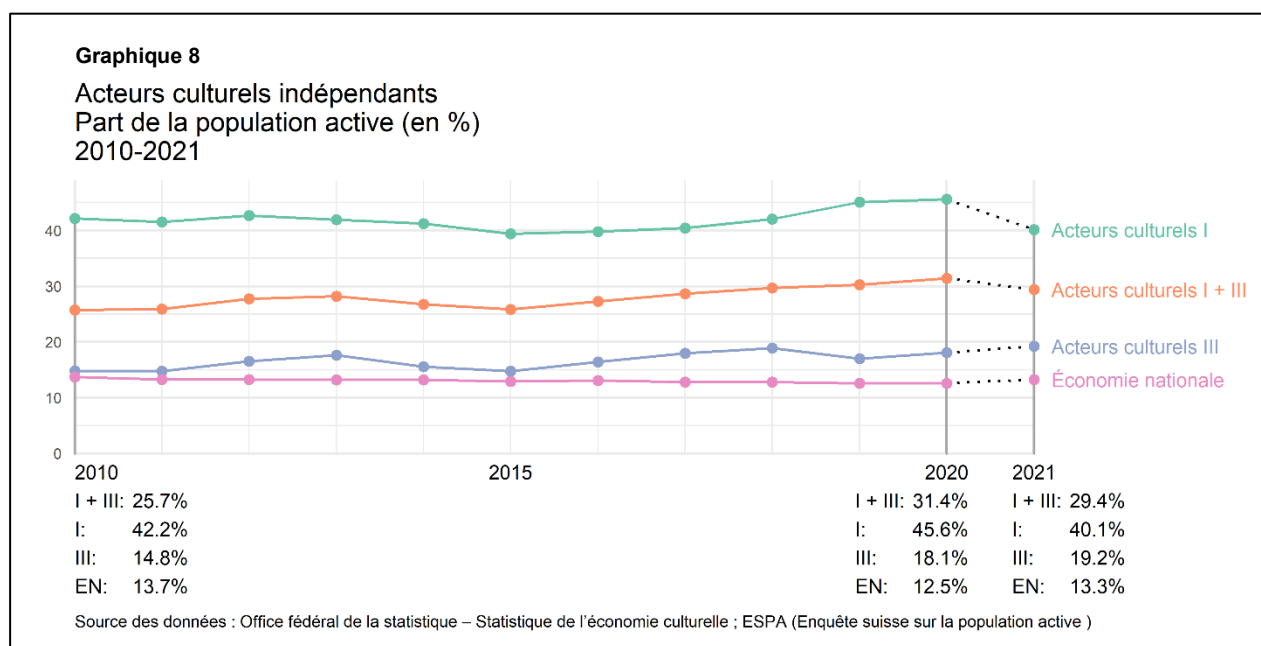
Il peut paraître surprenant que les salaires des acteurs culturels aient augmenté de 2018 à 2020 malgré la pandémie. Cela tient en partie à la méthode suivie par l'ESS : les salaires sont standardisés, c'est-à-dire extrapolés pour un emploi à plein temps ; ils correspondent donc à la somme qui serait versée mensuellement pour une occupation de 40 heures par semaine et non au revenu effectif de la personne, si bien que les réductions éventuelles du temps de travail durant la pandémie n'influent pas sur le résultat. Il en va de même pour le versement d'indemnités pour réduction de l'horaire de travail, qui a fortement contribué à limiter les pertes de salaire.

Il importe néanmoins de préciser que l'ESS ne considère que les entreprises employant au moins trois personnes et ne prend donc pas en compte les entreprises plus petites et les indépendants, ce qui en limite la pertinence, surtout pour les acteurs culturels du groupe I, dont une grande partie sont indépendants. Il n'existe pas d'enquête portant spécifiquement sur les revenus salariaux dans les petites entreprises ni sur le revenu des indépendants (cf. infra, let. c).



Le taux de chômage des acteurs culturels (I et I+III), de 2017 à 2021, a toujours été légèrement inférieur à celui de l'ensemble des groupes professionnels, mais son *évolution* et celle de ce taux dans l'économie nationale suivent des lignes plus ou moins parallèles. En particulier, ce taux n'a pas augmenté plus que la moyenne, pour les acteurs culturels, durant la pandémie.

c. Acteurs culturels indépendants



Parmi les acteurs culturels des groupes I+III, 31 % avaient, en 2020, le statut d'indépendant, soit une proportion deux fois plus importante que dans l'économie nationale (13 %). Il n'existe pratiquement pas de statistiques sur la situation des revenus des acteurs culturels indépendants, notamment parce que l'ESS ne recense que les entreprises employant au moins trois personnes. Il n'existe pas non plus d'enquête portant spécifiquement sur les revenus salariaux dans les petites entreprises. Cette lacune sera bientôt comblée, selon l'OFS.

Il est néanmoins possible de tirer *indirectement* des conclusions sur le revenu des indépendants : sur la base d'une analyse exploratoire de données de l'ESPA de 2010 à 2019 qui ont été regroupées, on peut affirmer de manière générale que le revenu des acteurs culturels indépendants tend à être inférieur à celui de l'ensemble des indépendants à l'échelle nationale¹³.

d. Résumé des statistiques

Les relevés statistiques fédéraux cités ci-dessus permettent de retenir en résumé les constats suivants : sur la période de 2010 à 2020, selon l'ESPA, le nombre de personnes actives a augmenté, passant d'un peu plus de 4,2 millions à près de 4,7 millions pour l'ensemble des secteurs économiques, et d'un peu plus de 180 000 à un peu plus de 197 000 pour les acteurs culturels (TC I+III ; d'un peu plus de 72 000 à un peu plus de 95 000 personnes pour les TC I). L'augmentation relative du nombre de personnes exerçant une profession culturelle dans le secteur culturel (TC I) a donc été nettement plus marquée que la croissance de l'emploi dans l'économie nationale. Elle semble due principalement à la hausse constante du nombre de personnes diplômées des hautes écoles spécialisées du domaine Art et design¹⁴.

Les conclusions suivantes peuvent en outre être tirées des statistiques qui précèdent :

Le nombre de formes de travail atypiques a encore augmenté

Le rapport de 2007 constatait une forte augmentation, depuis respectivement 1980 et 1990, de la part des professions culturelles ainsi que de la fréquence des formes de travail « atypiques », comprises comme des relations de travail qui n'ont pas la forme « normale » d'un engagement à plein temps pour une durée indéterminée : le travail à temps partiel¹⁵, le contrat à durée déterminée, les emplois multiples et le statut d'indépendant¹⁶. Les tendances constatées à l'époque se sont confirmées sur la période de 2010 à 2020. Au sein du secteur de la culture, les formes de travail atypiques sont davantage répandues surtout pour les personnes exerçant une profession culturelle (TC I). Dans le détail, l'évolution de 2010 à 2020 se présente comme suit :

- Augmentation des emplois multiples de 0,9 point de pourcentage pour l'ensemble des secteurs de l'économie, de 2,6 points pour les groupes TC I+III et de 2,4 points pour le groupe TC I.
- Augmentation des *contrats à durée déterminée* de 1,1 point pour l'ensemble des secteurs de l'économie, de 0,7 point pour les groupes TC I+III et de 1,2 point pour le groupe TC I.
- Le pourcentage d'*indépendants* reste stable ou baisse légèrement (-1,2 point) pour l'ensemble des secteurs de l'économie ; pour les groupes TC I+III, il augmente de 5,7 points, et de 3,4 points pour le groupe TC I.

En outre, de 2010 à 2020, la proportion des emplois à temps partiel (taux d'occupation inférieur à 90 %) a augmenté de 3,4 points pour l'ensemble des secteurs de l'économie ; l'augmentation a même été de 6,4 points pour les groupes TC I+III et de 9,5 points pour le groupe TC I.

¹³ OFS 2020, Rapport sur l'économie culturelle, p. 28.

¹⁴ Depuis 2000, le nombre d'étudiants dans le domaine Art et design a presque triplé (cf. [Hautes écoles spécialisées | Office fédéral de la statistique \(admin.ch\)](#)).

¹⁵ Aujourd'hui, contrairement à la situation de 2007, le travail à temps partiel est presque devenu la norme, surtout dans certains domaines. Néanmoins, par souci de comparabilité, il continue tout de même de figurer parmi les formes de travail « atypiques ».

¹⁶ Rapport de 2007, p. 9.

L'évolution des salaires a été relativement stable de 2016 à 2020

Selon l'Enquête sur la structure des salaires, le salaire mensuel moyen des personnes employées dans le secteur de la culture était de 7606 francs en 2020, ce qui correspond à un salaire annuel de 91 272 francs. De 2016 à 2020, le salaire brut moyen des acteurs culturels a dans l'ensemble suivi une évolution similaire à celui des salariés de l'ensemble des secteurs économiques. Pour les professions culturelles (groupe TC I), la progression a toutefois été un peu plus faible de 2018 à 2020. Les chiffres fournis par l'ESS diffèrent fortement des résultats obtenus par d'autres études (cf. infra, ch. II.3).

3. Indications complémentaires tirées de l'étude Ecoplan¹⁷

En 2021, le bureau Ecoplan a réalisé, sur mandat de Suisseculture Sociale et de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia, une vaste étude sur la protection sociale des acteurs culturels en Suisse. L'étude se base sur une enquête en ligne, à laquelle ont participé 1492 personnes ayant entre 22 et 87 ans, et neuf entretiens qualitatifs¹⁸.

a. Revenu des acteurs culturels

L'Enquête sur la structure des salaires affiche pour 2020 un salaire mensuel brut standardisé de 7606 francs, ce qui correspond à un revenu annuel de plus de 90 000 francs. L'étude Ecoplan aboutit à des chiffres beaucoup plus bas : seuls 7 % des personnes interrogées réalisent un revenu annuel supérieur à 80 000 francs. Selon cette étude, 59 % des acteurs culturels ont réalisé, durant les trois ans qui ont précédé la pandémie de Covid-19, un revenu annuel inférieur à 40 000 francs (indépendants : 67 % ; salariés : 43 %)¹⁹.

La grande différence entre les deux tient à plusieurs facteurs :

- À la différence de l'ESS, l'étude Ecoplan s'intéressait au *salaire net*, qui est inférieur aux salaires bruts relevés par l'OFS, puisque la somme des cotisations sociales en est déduite (les cotisations sociales des salariés, hors prévoyance professionnelle et assurance-accidents, représentent à elles seules 6,4 % du salaire brut).
- L'étude Ecoplan se fonde sur le *revenu effectif*. Les chiffres de l'ESS, quant à eux, sont extrapolés pour un taux d'occupation de 100 % (équivalent plein temps). Mais comme, en 2020, 47 % des personnes occupées dans le secteur de la culture travaillaient à temps partiel (cf. graphique 3), le résultat de cette extrapolation s'éloigne considérablement de la situation réelle.
- Les enquêtes de la Confédération entendent le terme de secteur de la culture au sens large, incluant aussi les architectes, les journalistes et d'autres activités menées dans un contexte culturel (cf. ch. II.1, let. a et b). L'étude Ecoplan se limite quant à elle aux artistes au sens strict, musiciens et acteurs par exemple (à l'exclusion des architectes, journalistes, etc.). S'il n'est pas possible de calculer avec précision l'effet des différences de composition dans les groupes considérés, il est fort vraisemblable que cet effet est important. Le rapport de l'OFS sur l'économie culturelle invite à conclure que le revenu des artistes est inférieur à celui des personnes travaillant dans les autres domaines culturels²⁰.

¹⁷ Étude Ecoplan/Prof. Kurt Pärli, Protection sociale des acteurs culturels. Sur mandat de Suisseculture Sociale et de la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia, Berne 2021 (« Étude Ecoplan »).

¹⁸ Étude Ecoplan, p. 8 s.

¹⁹ Cf. Étude Ecoplan, pp. 13 ss.

²⁰ Rapport sur l'économie culturelle 2020, p. 28 s.

- L'ESS ne considère que les entreprises occupant plus de deux personnes et exclut les indépendants. Or, en 2020, 45,6 % des acteurs culturels du groupe TC I étaient indépendants (cf. graphique 8).

Dans les faits, compte tenu des éléments susmentionnés, le revenu des acteurs culturels devrait se situer quelque part entre les résultats respectifs des deux enquêtes.

b. AVS et prévoyance professionnelle

L'étude Ecoplan a donné les résultats suivants concernant l'AVS et la prévoyance professionnelle des acteurs culturels :

- À la question « *Payez-vous des cotisations à l'AVS/AI/APG (1^{er} pilier) pour votre revenu ?* », 3 % des salariés et 16 % des indépendants ont répondu « *Non* »²¹.
- À la question « *Les revenus provenant de votre activité culturelle sont-ils couverts par la LPP (2^e pilier) ?* », 32 % des salariés et 66 % des indépendants ont répondu « *Non* »²².

c. Assurance-accidents et assurance d'indemnités journalières en cas de maladie

Pour l'assurance-accidents et l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie des acteurs culturels, l'étude Ecoplan a donné les résultats suivants :

- À la question « *Avez-vous une assurance-accidents ?* », 5 % des salariés et 10 % des indépendants ont répondu « *Non* »²³.
- À la question « *Avez-vous une assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ?* », 31 % des salariés et 50 % des indépendants ont répondu « *Non* »²⁴.

Ces réponses soulèvent plusieurs questions :

- 5 % des salariés indiquent ne pas avoir d'assurance-accidents. Les associations professionnelles des acteurs culturels, en particulier, citent comme raison possible la conception légale de cette assurance : les primes en seraient disproportionnées, ou aucun assureur ne serait disposé à assurer des gains accessoires ou des salaires pour un taux d'occupation très bas. De plus, la couverture proposée par l'institution supplétive [la caisse supplétive, pour être exact] ne serait que partielle, d'où le risque qu'en cas d'accident survenant dans l'activité accessoire, aucune indemnité ne soit versée pour l'activité principale non plus²⁵. Il faut néanmoins savoir que les primes d'assurance-accidents sont en principe fonction du risque inhérent à l'activité (art. 92, al. 1, de la loi fédérale sur l'assurance-accidents [LAA]²⁶), qui est moyen pour une grande partie des acteurs culturels. Ensuite, l'employeur peut, s'il a essuyé un refus de la part de trois assureurs différents, s'adresser à la caisse supplétive LAA, laquelle l'attribuera à un assureur-accidents qui sera tenu de l'affilier²⁷. Aucun employeur n'est donc contraint de demander plus de trois offres. La caisse supplétive fournit les prestations légales aux salariés qui n'ont pas été assurés par leur employeur (art. 73, al. 1 et 2, LAA). Si la personne assurée travaillait, avant l'accident, pour plus d'un employeur, c'est le salaire total qui est déterminant. Il n'y a donc aucun risque qu'elle ne perçoive pas d'indemnités journalières pour son activité

²¹ Cf. Étude Ecoplan, p. 18.

²² Cf. Étude Ecoplan, p. 18.

²³ Cf. Étude Ecoplan, p. 21 ; pour l'interprétation, voir le paragraphe qui suit.

²⁴ Cf. Étude Ecoplan, p. 22 ; pour l'interprétation, voir le paragraphe qui suit.

²⁵ Cf. Étude Ecoplan, pp. 22 et 27.

²⁶ RS 832.20

²⁷ [Attribution - Caisse supplétive LAA.](#)

principale. Même si la recherche d'un assureur-accidents peut nécessiter un certain effort, tout employeur a la possibilité d'assurer ses employés contre les accidents.

- La proportion de 31 % de salariés n'ayant aucune assurance d'indemnités journalières en cas de maladie peut sembler élevée au premier regard. Toutefois, ces assurances étant en règle générale contractées par l'employeur, il n'est pas certain que les employés en soient toujours informés. En l'absence d'assurance, l'employeur est tenu, en cas de maladie, de continuer de verser le salaire pour une durée qui peut être assez longue (cf. art. 324a du Code des obligations [CO]²⁸ et jurisprudence afférente).

4. Situation des acteurs culturels dans les assurances sociales

Sous réserve des remarques précédentes, il apparaît de manière générale que la prévoyance vieillesse des acteurs culturels présente d'importantes lacunes, surtout dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Ces lacunes sont, d'une part, systémiques (cf. infra, ch. IV, à propos du seuil d'accès et de la déduction de coordination, par exemple). Elles dépendent, d'autre part, surtout pour les personnes actives à titre indépendant, d'une situation professionnelle ne permettant pas de constituer une prévoyance professionnelle suffisante. C'est pourquoi, selon l'étude Ecoplan, beaucoup d'acteurs culturels décident, afin de subvenir à leurs besoins vitaux actuels, de ne pas opérer de rachat dans une institution de prévoyance²⁹.

De plus, les personnes actives dans le secteur culturel à titre indépendant ne sont qu'insuffisamment assurées contre la perte de gain en cas de maladie ou d'accident. Là aussi, la situation de revenu joue un rôle en lien avec le statut juridique. Par exemple, il n'y a pas d'assurance perte de gain obligatoire en cas de maladie ou d'accident pour les indépendants et, pour l'assurance-accidents facultative régie par la LAA, le revenu minimal exigé est relativement élevé (actuellement 66 690 francs par an).

²⁸ RS 220

²⁹ Cf. Étude Ecoplan, p. 19.

III. Mise en œuvre des recommandations de 2007 et autres améliorations

Remarque préliminaire

Le rapport de 2007 présentait en tout huit propositions d'amélioration adressées à quatre destinataires (Parlement, Conseil fédéral et administration fédérale, associations professionnelles et acteurs culturels). Ces recommandations et l'état de leur mise en œuvre sont présentés ci-après. Depuis 2007, la Confédération a pris d'autres mesures pour améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels. Celles-ci sont elles aussi décrites brièvement ci-après (sans rappel du contexte). Leur origine est pour chacune mentionnée entre parenthèses dans le titre (rapport de 2007 ou autre amélioration apportée depuis 2007).

1. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

AVS : obligation de cotiser dès le premier franc (autre amélioration)

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les salariés du secteur de la culture sont tenus de payer des cotisations AVS/AI/APG/AC sur l'intégralité de leur salaire (art. 34d, al. 2, let. b, du règlement sur l'assurance-vieillesse et survivants [RAVS]³⁰). L'obligation de cotiser dès le premier franc améliore leur couverture d'assurance. Dans les autres secteurs économiques, hormis les ménages privés, les cotisations ne sont dues qu'à partir d'un salaire de 2300 francs par an et par employeur (cf. proposition au ch. IV.1, let. a).

2. Prévoyance professionnelle (LPP)

a. LPP : seuil d'accès en cas d'emplois multiples (rapport de 2007)

Contexte

Sont assurés obligatoirement au titre de la prévoyance professionnelle, en 2023, les salariés qui réalisent auprès d'un seul employeur un salaire annuel dépassant 22 050 francs (seuil d'accès). Ceux qui n'atteignent ce seuil que par la somme des salaires versés par plusieurs employeurs ne sont pas soumis à l'obligation de cotiser au 2^e pilier. Aux termes de l'art. 46, al. 1, de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)³¹, tout salarié au service de plusieurs employeurs et dont le salaire annuel total dépasse le seuil d'accès peut se faire assurer à titre facultatif auprès de l'institution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs, si les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient. Dans ce cas, l'employeur paie aussi la moitié des cotisations dues sur le salaire qu'il verse. Le rapport de 2007 relevait que cette réglementation présente divers points faibles et recommandait au Parlement de réviser l'art. 46 LPP.

Mise en œuvre

À l'occasion de la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21), le Parlement a débattu d'une adaptation de l'art. 46 LPP sur la base de divers rapports rédigés par l'administration. Au vu des problèmes qui se posaient, la CSSS-N a finalement chargé le Conseil fédéral, dans le cadre de la motion 21.4338 « LPP. Étendre l'assurance aux emplois à temps partiel multiples », d'envisager séparément l'assurance des employés au service de plusieurs employeurs. Dans son avis du 24 novembre 2021, le Conseil fédéral souligne les difficultés soulevées par une adaptation de cet article (nécessité de créer un système d'exécution et de contrôle très complexe afin de calculer en permanence la somme des salaires provenant des divers rapports de travail).

³⁰ RS 831.101

³¹ RS 831.40

Depuis lors, le 17 mars 2023, le Parlement a adopté la réforme LPP 21, qui abaisse le seuil d'accès de 22 050 à 19 845 francs et supprime la déduction de coordination sous sa forme fixe actuelle pour y substituer une déduction égale à 20 % du salaire soumis à l'AVS, duquel 80 % seront donc obligatoirement soumis à l'AVS jusqu'à concurrence de 88 200 francs. Le délai référendaire sur la réforme LPP 21 court jusqu'au 6 juillet 2023.

Sous le droit en vigueur, trois quarts environ des personnes exerçant des emplois multiples (soit environ 260 000 sur un total de 350 000) sont déjà obligatoirement assurées pour l'une au moins de leurs activités. Ce nombre augmentera encore un peu sous l'effet de la réforme (abaissement du seuil d'accès), qui améliorera considérablement les prestations pour les personnes travaillant à temps partiel et au service de plusieurs employeurs.

Par ailleurs, le Conseil fédéral a proposé l'adoption de la motion 22.3389 de la CRESS-E « Inclure les revenus tirés d'activités accessoires dans la LPP », qui demande d'abroger l'art. 1j, al. 1, let. c, de l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2)³². Si la motion est approuvée, les revenus d'activités accessoires touchés par les salariés qui sont déjà assurés pour leur activité principale seront soumis eux aussi au régime obligatoire du 2^e pilier s'ils atteignent le seuil d'accès. La motion a été adoptée par le Conseil des États le 12 décembre 2022 et par le Conseil national le 28 février 2023.

En résumé, le Parlement a tenu compte de l'objectif principal de la recommandation de 2007 concernant l'art. 46 LPP dans la réforme LPP 21.

b. LPP : prise en compte de la durée totale des emplois à durée limitée (rapport de 2007)

Contexte

Aux termes de l'art. 1j, al. 1, let. b, OPP 2 dans la version en vigueur jusqu'à fin 2008, les salariés engagés pour une durée de moins de trois mois étaient exclus du régime obligatoire de la prévoyance professionnelle, quel que soit le montant de leur salaire. Pour accéder au 2^e pilier, il fallait que chacun des emplois ait duré au moins trois mois sans interruption, même si ces emplois se succédaient auprès du même employeur. Le rapport de 2007 jugeait cette réglementation problématique, surtout pour les personnes pour lesquelles les emplois de moins de trois mois étaient plutôt la règle que l'exception, et recommandait d'adapter en conséquence l'art. 1j, al. 1, let. b, OPP 2.

Mise en œuvre

Le Conseil fédéral a révisé l'art. 1j, al. 1, let. b, en relation avec l'art. 1k, al. 1, let. b, OPP 2 pour le 1^{er} janvier 2009. Depuis lors, les salariés engagés à plusieurs reprises par le même employeur sont soumis à la LPP si la durée totale des engagements pour le même employeur dépasse trois mois. Cette modification d'ordonnance fait bénéficier un grand nombre de travailleurs « atypiques » d'une couverture d'assurance.

³² RS 831.441.1

c. LPP : assujettissement des indépendants au régime obligatoire sur demande d'une association (rapport de 2007)

Contexte

La mise en place d'une prévoyance professionnelle obligatoire pour les indépendants était souhaitée dès 2007 par les associations professionnelles des acteurs culturels. Le rapport de 2007 notait à ce propos que le Conseil fédéral, se fondant sur l'art. 3 LPP, pouvait déjà assujettir au régime obligatoire certains groupes professionnels d'indépendants, de façon générale ou pour des risques particuliers. Il faut pour cela que, dans la profession en question, la majorité des indépendants soient membres de l'association qui en fait la demande. L'initiative appartient aux groupes professionnels. Ils doivent présenter au Conseil fédéral une demande en ce sens. Il a été recommandé aux associations du secteur de la culture d'envisager la présentation d'une demande sur la base de l'art. 3 LPP.

Mise en œuvre

À ce jour, aucune association d'acteurs culturels n'a présenté au Conseil fédéral de demande d'assurance obligatoire fondée sur l'art. 3 LPP. Selon les indications fournies par Suisseculture Sociale (demande de Suisseculture Sociale du 19 août 2022 à l'OFC), les associations d'acteurs culturels jugent qu'une telle demande n'est pas appropriée surtout pour les raisons suivantes :

- Un grand nombre d'acteurs culturels ne sont membres d'aucune association professionnelle. Il est douteux qu'il existe même une association culturelle dont la majorité des indépendants appartiennent à un groupe professionnel donné.
- Même si les indépendants du secteur culturel étaient affiliés à un régime obligatoire, seule une petite minorité d'entre eux auraient un revenu d'activité indépendante leur permettant d'atteindre le seuil d'accès au 2^e pilier. Ils ne pourraient s'assurer qu'à titre facultatif. Dans ce cas, l'institution de prévoyance n'est pas tenue de les admettre.
- Au reste, même en dehors du secteur de la culture, aucune association professionnelle n'a présenté à ce jour de demande sur la base de l'art. 3 LPP.

d. LPP : création d'une institution de prévoyance collective par les associations (rapport de 2007)

Contexte

Le rapport recommandait aux associations d'acteurs culturels de créer une institution de prévoyance destinée à l'ensemble des acteurs culturels. Il recommandait en outre à l'administration fédérale d'apporter un soutien technique et financier pour la création d'une telle institution. Cette recommandation se fondait sur une étude de faisabilité qui concluait au caractère judicieux de la création d'une telle institution collective (subdivisée en caisses de pension distinctes pour les différentes disciplines ou professions culturelles).

Mise en œuvre

À ce jour, les associations d'acteurs culturels n'ont pas pris la décision de créer une institution de prévoyance collective pour l'ensemble des acteurs culturels. D'après les indications fournies par Suisseculture Sociale, cette question a été intensivement discutée en 2008 avec les institutions de prévoyance existant dans le domaine culturel ainsi qu'avec les associations professionnelles. L'idée d'une fusion des institutions de prévoyance existantes en une seule institution collective a finalement été rejetée, notamment pour les raisons suivantes :

- Les structures d'affiliation respectives des quatre institutions de prévoyance existantes, « Musique et formation », « Fondation Charles-Apothélos », « Film et Audiovision » et « Fondation de Prévoyance Artes et Comœdia », diffèrent beaucoup entre elles, notamment en ce qui concerne les taux de cotisation et les plans de prévoyance, ce qui rend difficile une fusion en vue de former une institution collective.
- Quelques-unes de ces institutions étaient et sont prêtes, à certaines conditions, à ce que d'autres associations professionnelles s'y affilient. Aux dires de Suisseculture Sociale, « la plupart des associations professionnelles » se sont affiliées depuis 2007 « à une ou plusieurs institutions de prévoyance, de sorte que les acteurs culturels de toutes les disciplines ont en principe la possibilité d'être couverts par un 2^e pilier »³³. La raison principale invoquée pour expliquer le nombre malgré tout modeste d'affiliations supplémentaires est le bas niveau des revenus de nombre d'acteurs culturels.

La Confédération n'a donc eu aucun soutien technique ou financier à apporter à ce titre. Elle abordera encore avec les associations la question de la création d'une institution de prévoyance collective destinée à l'ensemble des acteurs culturels.

3. Assurance-chômage (AC)

AC : allègements dans le calcul de la période de cotisation (autre amélioration)

Dans l'assurance-chômage, les acteurs culturels ont droit à des allègements dans le calcul de la période de cotisation requise. Concrètement, à partir du 1^{er} avril 2021, les 60 premiers jours d'un emploi à durée déterminée comptent pour eux à double (art. 12a de l'ordonnance sur l'assurance-chômage [OACI]³⁴).

4. Recommandations hors droit des assurances sociales

a. Renforcer l'information et le conseil aux acteurs culturels (rapport de 2007)

Contexte

Le rapport de 2007 recommandait aux associations d'acteurs culturels d'informer et de conseiller davantage ces derniers sur le thème du droit des assurances sociales.

Mise en œuvre

Actuellement, se fondant sur l'art. 14 de la loi sur l'encouragement de la culture (LEC)³⁵, l'OFC soutient douze organisations d'acteurs culturels professionnels par des aides financières annuelles. Ces aides couvrent tous les domaines culturels et atteignent en tout près de 2,5 millions de francs par an. Selon l'ordonnance du DFI du 5 juillet 2016 sur le concept de soutien des organisations d'acteurs culturels professionnels³⁶, ce soutien leur sert principalement à fournir aux acteurs culturels une information générale sur le contexte professionnel et, à leurs membres, des conseils personnalisés. De l'avis de l'OFC, les associations d'acteurs culturels ont intensifié l'information et le conseil à leurs membres depuis 2007. La Confédération reconnaît cette prestation, mais estime que des démarches supplémentaires s'imposent (cf. ch. IV.5, let. d).

³³ Demande de Suisseculture Sociale du 19 août 2022 à l'OFC.

³⁴ RS 837.02

³⁵ RS 442.1

³⁶ RS 442.124

b. Inciter les acteurs culturels à assumer une plus grande responsabilité (rapport de 2007)

Contexte

Le rapport recommandait aux acteurs culturels d'assumer une plus grande responsabilité et d'accorder davantage d'importance à leur propre prévoyance vieillesse.

Mise en œuvre

Il est difficile d'apprécier la mise en œuvre de cette recommandation, faute de chiffres comparatifs sur la sécurité sociale entre 2007 et aujourd'hui. Il est impossible, par exemple, de dire si la proportion d'indépendants qui, selon l'étude Ecoplan, ne disposent aujourd'hui d'aucun 2^e pilier était plus grande ou au contraire plus faible en 2007. Les chiffres actuels (cf. supra, ch. II.3) semblent néanmoins indiquer qu'aucune amélioration notable de la protection sociale n'est intervenue depuis 2007. Il importe de souligner à cet égard que, pour assumer une plus grande responsabilité individuelle, une base économique suffisante est indispensable. En d'autres termes, seules les personnes touchant un revenu suffisant peuvent se permettre une prévoyance vieillesse appropriée. Le renforcement de la sécurité sociale des acteurs culturels passe donc nécessairement par la prise de mesures de politique culturelle visant à améliorer leur situation de revenu (cf. ch. IV.5).

c. Inclure le soutien pour la prévoyance professionnelle dans les aides financières (autre amélioration)

L'art. 9 LEC vise à renforcer la sécurité sociale des acteurs culturels. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Les dispositions d'exécution de cet article prévoient que l'OFC et la Fondation suisse pour la culture Pro Helvetia versent, lorsqu'ils accordent une aide financière (par ex. prix ou contribution à la création) à un acteur culturel, 12 % de celle-ci à sa caisse de pension ou à son pilier 3a. Ce pourcentage est financé à parts égales par l'OFC ou Pro Helvetia et par les bénéficiaires.

IV. Autres propositions visant à améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels

Remarque préliminaire

La réforme de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS 21), acceptée par le peuple le 25 septembre 2022, et celle de la prévoyance professionnelle (LPP 21), adoptée par le Parlement le 17 mars 2023, comprennent d'importantes adaptations de la prévoyance vieillesse : la première permettra à de nombreuses personnes actives de combler d'éventuelles lacunes de cotisation ou d'améliorer leur rente AVS si elles continuent de travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite ; la seconde prévoit notamment un abaissement du seuil d'accès au 2^e pilier et une nouvelle base de calcul pour la déduction de coordination (cf. ch. IV.2). Cette nouvelle solution devrait améliorer la situation des personnes travaillant à temps partiel et gagnant peu ainsi que de celles qui cumulent plusieurs emplois, qui sont particulièrement nombreuses dans le secteur de la culture.

De l'avis de plusieurs acteurs, les mesures mises en œuvre par la Confédération ne sont pas suffisantes. Les associations professionnelles ainsi que d'autres personnes actives dans le secteur de la culture ont présenté ces dernières années diverses autres propositions en vue d'améliorer la sécurité sociale des acteurs culturels³⁷. Le présent rapport évalue celles qui, de l'avis du Conseil fédéral, sont les plus importantes, en commençant par celles qui se rapportent au droit des assurances sociales (ch. 1 à 4), avant de traiter celles qui regardent d'autres domaines (ch. 5).

1. Assurance-vieillesse et survivants (AVS)

- a. *AVS : extension à d'autres groupes professionnels (champ d'application) et obligation de cotiser dès le premier franc pour les acteurs culturels indépendants*

Bref exposé de la thématique et proposition de solution³⁸

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les personnes salariées dans le domaine artistique et culturel (soit les personnes engagées par les producteurs de danse et de théâtre, les producteurs dans le domaine phonographique et audiovisuel, les radios et télévisions, et les écoles du domaine artistique) doivent payer des cotisations AVS/AI/APG/AC sur l'intégralité de leur salaire (art. 34d, al. 2, let. b, RAVS). Le champ d'application de cette disposition est jugé trop restreint et n'inclut pas toutes les personnes salariées du secteur de la culture. Ensuite, les indépendants continuent de ne pas toujours être tenus de cotiser à l'AVS dès le premier franc. Être exempté de cette obligation reste possible s'il s'agit d'une activité indépendante accessoire rapportant un revenu annuel inférieur à 2300 francs (art. 19 RAVS).

Il est proposé d'élargir le champ d'application de l'art. 34d, al. 2, RAVS et de réviser l'art. 19 RAVS.

Appréciation

Une analyse approfondie de la disposition qui prévoit, pour les acteurs culturels travaillant pour certaines catégories d'employeurs, l'obligation de cotiser dès le premier franc invite à conclure qu'il serait judicieux d'étendre ponctuellement (par ex. aux chœurs et aux entreprises de graphisme) la liste des catégories d'employeurs concernées (modification de l'art. 34d, al. 2, RAVS). Le Conseil fédéral prévoit par conséquent de mettre en consultation une adaptation de cette disposition.

³⁷ Notamment Suisseculture Sociale, Fondation suisse des artistes interprètes (SIS), Conférence des villes suisses en matière culturelle (CVSC), Ville de Genève et Commission romande de diffusion des spectacles (Corodis).

³⁸ Auteurs : Parlement (Interpellation 21.3805 Herzog « Favoriser la déduction des cotisations AVS pour les bas revenus »).

La possibilité de ne pas cotiser à l'AVS si le revenu est inférieur à 2300 francs n'existe que pour les personnes dont l'activité indépendante est *accessoire*. Ces personnes ont donc toutes une activité principale, sur le revenu de laquelle les cotisations sociales sont déjà prélevées. Les prestations dont elles pourraient être privées pour avoir *choisi* de ne pas cotiser pour des activités accessoires sont minimes. Les indépendants ne subissent pas non plus de pression les incitant à ne pas cotiser à l'AVS afin d'obtenir un mandat, du fait que leur liberté de cotiser ou non sur un revenu d'activité indépendante accessoire inférieur à 2300 francs n'a aucun impact sur l'autre partie, contrairement à ce qui est le cas pour les personnes salariées. Pour les raisons évoquées ci-dessus, le Conseil fédéral ne juge pas opportun de supprimer ou d'abaisser la franchise de 2300 francs accordée aux indépendants.

b. AVS : simplifier la demande d'acquisition du statut d'indépendant

Bref exposé de la thématique et proposition de solution³⁹

Il est relevé que certains cantons ont, précisément pour les bas revenus, une pratique trop restrictive s'agissant de la reconnaissance du statut d'indépendant par les caisses de compensation. Des démarches sont donc attendues de ces dernières pour améliorer la reconnaissance de ce statut.

Appréciation

S'agissant de la reconnaissance du statut d'indépendant par les caisses de compensation, il convient de relever que, dans sa jurisprudence, le Tribunal fédéral a retenu depuis longtemps plusieurs critères permettant de distinguer l'une de l'autre activité lucrative indépendante et activité salariée. Ces critères sont énoncés et commentés en détail dans les directives de l'OFAS sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD), qui est contraignante pour les caisses de compensation dans tous les cantons. À la connaissance de l'OFAS, il n'existe aucune différence entre les cantons pour ce qui est de la pratique en matière de reconnaissance. Une application web est en cours de développement afin de simplifier encore la détermination du statut. Elle devrait faciliter et accélérer l'inscription aux caisses de compensation des personnes actives à titre indépendant⁴⁰. Par ailleurs, l'OFAS examinera si les DSD tiennent dûment compte des spécificités des acteurs culturels.

c. AVS : suppression de la limite de cinq ans pour le comblement de lacunes de cotisation et admission de rachats rétroactifs

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁴¹

Dans le droit actuel, les lacunes de cotisation à l'AVS (années de cotisation manquantes) ne peuvent être comblées rétroactivement que pour cinq ans (art. 24, al. 1, de la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales [LPGA]⁴²). Il est proposé, soit de supprimer complètement cette limitation, soit d'augmenter le nombre d'années de cotisation pouvant faire l'objet d'un rachat rétroactif (par ex. pour le faire passer à dix ans).

En complément de la suppression ou de l'assouplissement de cette limitation, il importe d'offrir la possibilité d'augmenter, par des versements rétroactifs, le revenu assuré déterminant pour la rente AVS qui sera touchée le moment venu.

³⁹ Auteurs : Suisseculture Sociale (cf. Étude Ecoplan, p. 25), Ville de Genève (cf. Rapport « Statuts, rémunérations et prévoyance des artistes à Genève », p. 13 : [Synthèse des enjeux de statut professionnel, de rémunération et de prévoyance des artistes à Genève | Ville de Genève - Site officiel | geneve.ch](#)) et Parlement (Interpellation 21.3805 Herzog).

⁴⁰ Cf. Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test), rapport du 27 octobre 2021, p. 73 s., consultable à l'adresse [Rapport sur la protection sociale des travailleurs de plateformes \(admin.ch\)](#).

⁴¹ Auteurs : Suisseculture (Étude Ecoplan, p. 26).

⁴² RS 830.1

Appréciation

Dans sa réponse à l'interpellation 22.3121 Dobler « Élargir les possibilités de paiement rétroactif des cotisations AVS. Opportunités et risques », le Conseil fédéral s'est prononcé comme suit sur ces deux propositions.

Passé le délai de cinq ans, la caisse de compensation ne peut plus réclamer de cotisations arriérées et les assurés ne peuvent plus en verser rétroactivement. En pratique, les lacunes de cotisation sont rares, car plusieurs instruments permettent de réduire ce risque au minimum. Par exemple, les établissements de formation sont tenus d'annoncer leurs étudiants aux caisses de compensation. De plus, les années de cotisation acquittées avant l'âge de 20 ans peuvent servir à combler les lacunes éventuelles. La réforme de l'AVS (AVS 21) devrait mettre en place à cette fin une autre possibilité, par laquelle les périodes de cotisation accomplies après l'âge de référence (âge ordinaire de la retraite prévu par la loi) permettraient elles aussi, à certaines conditions, de combler ces lacunes. Pour ce qui est des sommes dues entre AVS et personnes tenues de cotiser, une fois écoulé le délai de cinq ans, aucun changement ne devrait plus intervenir concernant cette période, ne serait-ce que pour éviter tout flou juridique.

La question de savoir si des « rachats » rétroactifs seront admis se pose en lien direct avec la prolongation du délai de cinq ans. Contrairement à la prévoyance professionnelle, l'AVS obligatoire n'admet aucune possibilité de verser des cotisations à titre facultatif. Les cotisations AVS sont calculées en pourcentage du revenu d'activité lucrative réalisé durant l'année en cours ou, pour les personnes sans activité lucrative, sur la base de la fortune et du revenu sous forme de rente perçu au cours de la même année. Les prestations sont calculées sur ces mêmes bases. La possibilité de cotiser rétroactivement à titre facultatif pour obtenir des prestations d'assurance individuelles plus élevées contredirait l'essence même d'une assurance sociale obligatoire organisée selon le principe de répartition.

Le Conseil fédéral rejette par conséquent l'idée d'une prolongation du délai de cinq ans actuellement en vigueur, tout comme celle de permettre des « rachats » dans l'AVS.

d. AVS : extension de la procédure de décompte simplifiée au secteur de la culture

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁴³

La procédure de décompte simplifiée est réglée par la loi fédérale contre le travail au noir (LTN)⁴⁴. Elle offre des simplifications administratives aux employeurs, même hors du contexte du travail au noir. Les employeurs sont libres d'y recourir ou non. Elle leur simplifie le décompte des cotisations sociales (AVS/AI/APG/AC/allocations familiales) en même temps que l'imposition à la source. Conçue avant tout pour les contrats de travail à court terme ou les taux d'occupation minimales, fréquents par exemple dans les ménages de particuliers, elle présente notamment, par rapport à la procédure de décompte ordinaire, l'avantage que les cotisations sociales ne doivent être versées qu'une seule fois par année et non, selon le niveau du salaire, mensuellement ou trimestriellement.

Il est demandé d'étendre la procédure de décompte simplifiée au secteur de la culture, car pour beaucoup d'organismes de manifestations, surtout dans le domaine amateur, les exigences administratives de la procédure ordinaire s'avèrent trop complexes.

⁴³ Auteurs : Suisseculture (Étude Ecoplan, p. 24) et Parlement (Interpellation 21.3805 Herzog).

⁴⁴ RS 822.41

Appréciation

Dans sa réponse à l'interpellation 21.3805 Herzog, le Conseil fédéral a relevé que la procédure de décompte simplifiée peut aujourd'hui déjà être appliquée pour des salariés du secteur de la culture, car elle est agencée en fonction des branches économiques. Une réglementation supplémentaire pour les employeurs du secteur de la culture ne s'impose donc pas. La loi restreint toutefois le champ d'application : ainsi, les employeurs ne doivent pas être des sociétés de capitaux et la masse salariale annuelle ne doit pas dépasser 58 800 francs. L'OFAS et l'OFC examineront avec les caisses de compensation et les associations d'acteurs culturels comment mieux faire connaître au sein du secteur de la culture la procédure de décompte simplifiée prévue par la LTN. Celle-ci pourrait être intéressante surtout pour les sociétés d'amateurs et les petites organisations culturelles.

2. Prévoyance professionnelle (LPP)

LPP : seuil d'accès et déduction de coordination correspondant au taux d'occupation

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁴⁵

Pour qu'une personne soit assurée dans le régime obligatoire de la LPP, elle doit actuellement réaliser un salaire annuel d'au moins 22 050 francs auprès d'un employeur. Cette limite inférieure est appelée seuil d'accès. Les personnes qui ne l'atteignent pas ne sont pas obligatoirement assurées dans le 2^e pilier. Celles qui l'atteignent en travaillant pour plusieurs employeurs peuvent s'assurer à titre facultatif (en règle générale auprès de l'institution supplétive). Or, pour les personnes pratiquant des formes de travail atypiques (par ex. cumul d'emplois), il est difficile d'atteindre ce seuil.

Il est proposé en conséquence d'adapter le seuil d'accès – et la déduction de coordination – en fonction du taux d'occupation.

Appréciation

La réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21), adoptée par le Parlement le 17 mars 2023, vise entre autres à améliorer la protection sociale des personnes employées à temps partiel. C'est pourquoi elle abaisse le seuil d'accès de 22 050 à 19 845 francs et supprime la déduction de coordination sous sa forme fixe actuelle, établie à 25 725 francs, pour y substituer une déduction égale à 20 % du salaire soumis à l'AVS, dont 80 % seront donc obligatoirement soumis à l'assurance (cf. supra, ch. III.2).

La CSSS-E a donné, au cours de ces débats, le mandat de rédiger un rapport sur les diverses manières de concevoir ces deux éléments. Le rapport du Conseil fédéral du 29 mars 2022 sur ce sujet envisage aussi, parmi ces variantes, que le seuil d'accès et la déduction de coordination soient fonction du taux d'occupation⁴⁶. En résumé, le Conseil fédéral rejette l'idée de faire dépendre la déduction de coordination du taux d'occupation. Le Parlement n'a pas non plus conservé cette variante. La réforme adoptée par le Parlement tient toutefois compte de cet objectif puisque, au final, l'abaissement du seuil d'accès permettra à davantage de personnes employées à temps partiel d'être assurées et que, grâce à la suppression de la déduction fixe, elles toucheront de meilleures prestations de vieillesse.

Il convient de souligner qu'aujourd'hui déjà, les institutions de prévoyance peuvent prévoir une réglementation plus favorable aux assurés, s'agissant du seuil d'accès et de la déduction de coordination,

⁴⁵ Auteurs : Suisseculture (Étude Ecoplan, p. 26).

⁴⁶ [Rapport 10 de l'OFAS Variantes pour le seuil d'accès et la déduction de coordination.pdf \(parlament.ch\)](#).

par exemple en abaissant le seuil d'accès ou en ne prévoyant aucune déduction de coordination. Ainsi, la caisse de pension Musique et formation n'applique pas de seuil d'accès⁴⁷.

3. Assurance-chômage (AC)

AC : suppression des restrictions pour les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁴⁸

Les salariés dont la position est assimilable à celle d'un employeur n'ont pas droit aux indemnités de chômage (art. 8 en relation avec l'art. 31, al. 3, let. c, LACI)⁴⁹. Est réputée assimilable à celle d'un employeur la position des personnes salariées qui exercent une influence déterminante sur les prises de décision de l'entreprise qui les emploie. Cette réglementation s'applique dans tous les cas aux membres du conseil d'administration d'une société anonyme et aux gérants ou aux sociétaires d'une Sàrl. Pour d'autres configurations, les caisses de chômage évaluent la situation au cas par cas. Une personne dont la position est assimilable à celle d'un employeur n'en a pas moins droit aux indemnités de chômage lorsqu'elle cesse définitivement de travailler dans cette position (cf. Bulletin LACI IC A1, Berne 2022, B12 ss). Il est relevé que le nombre de petites entreprises est particulièrement élevé dans le secteur de la culture. Les positions assimilables à celle d'un employeur y sont fréquentes.

Il est proposé de supprimer les restrictions applicables aux personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur.

Appréciation

Une nouvelle réglementation applicable aux personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur a été proposée à plusieurs reprises ces dernières années (cf. postulat 20.4141 Roduit « Pour optimiser la couverture sociale des indépendants », initiative parlementaire 20.406 Silberschmidt « Les entrepreneurs qui versent des cotisations à l'assurance-chômage doivent être assurés eux aussi contre le chômage » et motion 20.3454 de la CSSS-N « Modification de la loi fédérale sur l'assurance-chômage »)⁵⁰. Le Conseil fédéral a recommandé le rejet du postulat Roduit et de la motion de la CSSS-N.

Afin d'éviter tout abus, les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur ne doivent pas pouvoir se licencier elles-mêmes, temporairement seulement, à la charge de l'AC, pour se réengager quand la situation en matière de mandats s'améliore. Ainsi, il n'y a chômage que si la personne assurée subit une perte de travail et de gain contrôlable, qu'elle ne puisse déterminer et influencer elle-même. Pour la pratique, il y a chômage en cas de faillite ou de dissolution de l'entreprise, de vente de celle-ci ou de participation financière sans plus de position assimilable à celle d'un employeur, de même qu'en cas de licenciement avec perte simultanée de cette position (Bulletin LACI IC, Berne 2022, B25 ss). Le Conseil fédéral estime justifiées les restrictions en vigueur relatives à la perception de prestations de l'AC par les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur.

Une adaptation de la réglementation actuelle entraînerait au surplus des conséquences financières considérables pour l'AC.

⁴⁷ [Flyer-Pensionskasse_F_web.pdf \(visarte.ch\)](#).

⁴⁸ Auteurs : Suisseculture (Étude Ecoplan, p. 28). Concrètement, l'étude Ecoplan propose d'abolir les restrictions à la perception de prestations de l'assurance-chômage (indemnités pour réduction de l'horaire de travail et indemnités de chômage) pour les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur et pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas défini clairement. Le rapport du Conseil fédéral du 20 juin 2019 en réponse au postulat 19.3748 Cramer « Réglementer le travail sur appel » explique que l'AC offre une protection suffisante aux travailleurs sur appel.

⁴⁹ RS 837.0

⁵⁰ Sur le postulat 20.4141 Roduit, cf. infra, ch. 4.c.

4. Autres propositions en matière de droit des assurances sociales

a. Instauration d'un statut pour les acteurs culturels dans le droit des assurances sociales

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁵¹

Sur les 193 États membres de l'UNESCO, 25 disposent, dans le droit des assurances sociales, d'une législation spéciale pour les acteurs culturels⁵². En d'autres termes, il y existe des actes distincts relatifs aux acteurs culturels. Ces réglementations concernent, suivant l'État considéré, uniquement des questions particulières (par ex., en France, l'assurance-chômage) ou couvrent un plus large champ thématique (par ex., en Allemagne, la *Künstlersozialversicherungskasse* [caisse d'assurances sociales des artistes]). Le droit suisse des assurances sociales ne connaît pas de statut spécifique pour les acteurs culturels.

Il est demandé d'édicter en Suisse une législation en ce sens. Quelques-unes des propositions de Suisseculture Sociale, rassemblées sous le titre « Faire du secteur de la culture un secteur pilote », poursuivent un objectif similaire (étude Ecoplan, ch. 4.3).

Appréciation

Dans sa réponse à la motion 22.3630 du groupe libéral-radical « Créer un nouveau statut pour les travailleurs de plateforme indépendants et garantir leur protection sociale », le Conseil fédéral s'est penché dernièrement sur la question de la création d'un tel statut. Par travail de plateforme, on entend des rapports de travail ou de service passant par la transmission de mandats qui sont donnés sur des plateformes numériques. Le Conseil fédéral conclut qu'un statut supplémentaire dans le droit des assurances sociales créerait de nouvelles difficultés et nécessiterait, en particulier, une adaptation de la Constitution. Des difficultés similaires apparaîtraient également dans le cas présent. L'instauration d'un statut spécifique pour les seuls acteurs culturels violerait au surplus le principe de l'égalité de traitement. Si ce statut voyait le jour, d'autres groupes professionnels s'estimeraient en droit d'en exiger aussi un, ce qui conduirait au final à une situation juridique bien trop complexe pour être encore gérée convenablement. L'un des points forts du droit suisse des assurances sociales est précisément sa conception englobant tous les secteurs. Créer un tel statut spécial reviendrait à abandonner ce principe. Le Conseil fédéral estime, en conclusion, que de scinder le droit des assurances sociales selon les formes d'activité professionnelle ou les branches économiques ne permettrait pas d'atteindre les objectifs visés.

Divers milieux proposent de reprendre pour la Suisse la solution française d'une branche spécifique pour les acteurs culturels au sein de l'assurance-chômage (« intermittents du spectacle »). Cette réglementation spéciale se distingue du système général de l'assurance-chômage notamment pour ce qui a trait à la période de cotisation minimale requise pour avoir droit aux prestations de chômage. La comparaison entre les deux systèmes montre toutefois qu'une solution dans la loi spéciale n'aboutirait pas forcément à une meilleure protection sociale. Car les acteurs culturels bénéficient aussi d'allègements dans le système suisse. En vertu de l'art. 12a OACI, la période de cotisation compte à double, dans les professions culturelles mentionnées à l'art. 8 OACI, pour les 60 premiers jours d'un contrat de durée déterminée (cf. supra, ch. III.3). Cette disposition facilite grandement l'obtention du droit aux indemnités de chômage⁵³. Le système suisse se classe également bien pour ce qui est du niveau des prestations.

⁵¹ Auteurs : Union des villes suisses (séance du Dialogue culturel national du 4 avril 2022 et auditions du 12 avril 2022 sur le Message culture 2025-2028).

⁵² UNESCO, Repenser les politiques en faveur de la créativité, Paris 2022, p. 277.

⁵³ Elle a pour effet que ce droit peut naître avec un petit nombre d'emplois de durée limitée (six mois de périodes de cotisation comptant à double sur un laps de temps de deux ans). Le délai-cadre de deux ans (contre un an en France) offre une grande souplesse aux acteurs culturels.

En Suisse comme en France, il est possible de cumuler activité lucrative (salarlée ou indépendante) et indemnités de chômage. L'activité lucrative est considérée comme gain intermédiaire permettant d'améliorer le revenu et d'acquérir de nouvelles périodes de cotisation.

b. Autoriser le portage salarial

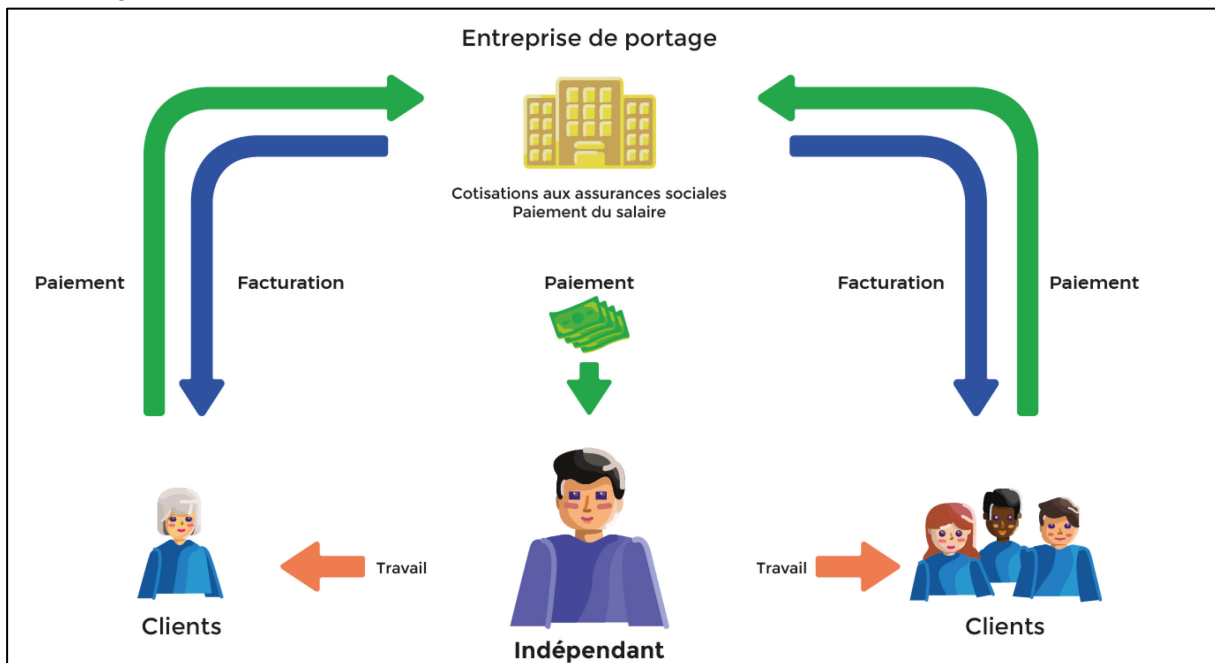
Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁵⁴

Les acteurs culturels ont fréquemment plusieurs engagements en parallèle. Sous l'angle du droit des assurances sociales, il faut déterminer, pour chacun de ces engagements, si la personne travaille à titre indépendant ou non (statut de cotisant). Il s'agit souvent, dans ces cas, de rapports de travail nécessitant un examen approfondi pour déterminer le statut de cotisant. Au vu de cette complexité, une partie des acteurs culturels recherchent un moyen plus simple, administrativement parlant, de déclarer leur revenu conformément au droit des assurances sociales. Deux solutions sont envisagées pour cela : la location de services et un modèle existant en France, le portage salarial.

▪ *Location de services*

La location de services au sens des art. 12 ss de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE) permet aux entreprises de recourir à la force de travail d'une personne salariée sans engager elles-mêmes cette personne. L'engagement est le fait d'une autre entreprise (bailleur de service), qui met la personne salariée à la disposition de l'entreprise locataire de services. C'est cette dernière qui exerce le droit de donner des instructions à la personne salariée. Le bailleur assume pour sa part les fonctions d'employeur suivantes : versement du salaire, gestion et paiement des cotisations sociales et, s'il cède les services de travailleurs étrangers, déclaration aux autorités fiscales et à la police des étrangers. Il doit obtenir une autorisation de l'office cantonal du travail.

▪ *Portage salarial*



⁵⁴ Auteurs : Suisseculture Sociale (Étude Ecoplan, p.27), Ville de Genève (cf. rapport « Statuts, rémunérations et prévoyance des artistes à Genève », pp. 16 ss) et Yaniv Benhamou (cf. « [Étude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels: analyse juridique et pistes de solutions, dont le portage salarial](#) », Genève 2022).

Le modèle du portage salarial s'applique en revanche non à des personnes salariées, mais à des personnes travaillant (exclusivement ou partiellement) à titre indépendant. Le droit suisse ne le prévoit pas, à la différence de la France. Il se caractérise par un rapport triangulaire : entre la personne active à titre indépendant et sa clientèle (destinataire de la prestation) intervient une entreprise de services appelée société de portage. Celle-ci engage la personne active à titre indépendant moyennant un contrat de travail qui en fait, sur le papier, une personne salariée. La société de portage perçoit des clients la rémunération due à ses « salariés » et la transforme en un salaire dont, après déduction d'une commission, elle prélève les cotisations sociales dues, qu'elle verse à la caisse de compensation en s'annonçant comme employeur. Le montant restant est versé en tant que salaire à la personne « salariée ». Cette dernière, contrairement à ce qui est le cas pour la location de services, reste libre dans le choix de ses clients et utilise son propre équipement (matériel informatique, véhicule, etc.) pour fournir ses prestations.

Si le portage salarial était autorisé en Suisse, les conséquences en seraient les suivantes : les personnes actives à titre indépendant seraient assurées contre le chômage, et affiliées aux régimes obligatoires de la prévoyance professionnelle et de l'assurance-accidents. Or, dans le droit en vigueur, les personnes de condition indépendante ne peuvent être affiliées au 2^e pilier et à l'assurance-accidents régie par la LAA qu'à certaines conditions, et seulement à titre facultatif. Avec le portage salarial, elles n'auraient pas besoin de s'occuper elles-mêmes du paiement des cotisations sociales et ne devraient pas non plus se charger régulièrement des tâches administratives en lien, notamment, avec l'encaissement des rémunérations dues par leur clientèle. Il est proposé d'admettre le modèle du portage salarial en Suisse aussi.

Appréciation

Dans le domaine des assurances sociales, la délimitation entre activité lucrative indépendante et activité salariée est déterminante surtout pour l'affiliation à l'assurance-chômage, au régime obligatoire de la prévoyance professionnelle et à l'assurance-accidents obligatoire. Les critères applicables pour établir si une personne sera réputée salariée ou indépendante ont été définis de longue date par le Tribunal fédéral dans sa jurisprudence constante. Ils sont contraignants pour toutes les assurances sociales.

Plusieurs caractéristiques du modèle du portage salarial impliquent que les personnes qui y recourent doivent être qualifiées d'indépendantes⁵⁵. D'une part, la société de portage n'a pas la responsabilité de trouver des clients et ne dispose pas du droit de donner des instructions concernant la manière concrète d'organiser le travail. Elle n'a pas non plus de responsabilité civile envers les tiers. De l'autre, les personnes concernées ne participent pas à l'organisation de travail de la société de portage et assument entièrement leur propre risque entrepreneurial. La qualification de ces personnes a du reste déjà été établie par un tribunal (arrêt du Tribunal cantonal genevois des assurances sociales qualifiant d'indépendante une musicienne qui recourait au portage salarial pour gérer ses cotisations sociales)⁵⁶. La doctrine met elle aussi en garde contre les risques du portage salarial⁵⁷.

Le droit en vigueur n'admet aucune autonomie privée dans le choix du statut en matière d'assurances sociales. Le modèle du portage salarial est contraire à ce principe de base du droit suisse en la matière. Comme on peut aussi le lire dans le rapport « Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales », le Conseil fédéral rejette l'idée d'un changement de paradigme pour ce qui est du choix du statut⁵⁸.

⁵⁵ Cf. Fiche d'information de l'OFAS du 21 juin 2022 sur le portage salarial, consultable à l'adresse : [Portage salarial \(admin.ch\)](#).

⁵⁶ ATAS/1161/2019 du 16 décembre 2019, consid. 10.

⁵⁷ Benhamou, Yaniv, op. cit., p. 47 s.

⁵⁸ Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test), rapport du 27 octobre 2021, pp. 57 ss.

La proposition d'autoriser le portage salarial vise pour l'essentiel deux objectifs : d'une part, permettre aux personnes exerçant une activité lucrative indépendante de bénéficier de la même protection sociale qu'une personne salariée ; de l'autre, réduire le volume de travail administratif en déléguant à un tiers l'encaissement des honoraires et la communication avec les autorités d'assurance sociale.

Le cadre légal en vigueur permet déjà d'atteindre une bonne partie de ces deux objectifs :

- Les personnes qui exercent une activité lucrative indépendante peuvent améliorer leur couverture d'assurance moyennant des solutions d'assurance facultative ou de droit privé. Ainsi, plusieurs institutions de prévoyance proposent déjà aux indépendants du secteur de la culture la prévoyance professionnelle facultative (cf. ch. III.1, let. c). L'assurance perte de gain en cas d'accident est elle aussi accessible aux indépendants (que ce soit dans le cadre de la LAA ou de la LCA). Seule la couverture en cas de chômage est pour l'instant exclue par le droit en vigueur.
- La communication avec les assurances sociales (déclaration, détermination du statut de cotisant, décomptes de cotisations sociales et encaissement des rémunérations) peut être déléguée à des prestataires de services spécialisés.

Au final, le Conseil fédéral ne voit pas la nécessité de procéder à des adaptations de loi. Il reconnaît toutefois la complexité des questions qui se posent, en droit des assurances sociales, relativement aux formes de travail des acteurs culturels. L'OFAS et l'OFC sont disposés à soutenir les associations d'acteurs culturels pour la mise en place d'une offre nationale de conseil et de prestation de services (« centre de conseil et de services pour les acteurs culturels »). Un tel centre conseillerait les acteurs culturels pour les questions relatives au droit des assurances sociales – en particulier concernant le statut de cotisant – et, le cas échéant, proposerait la location de services et se chargerait des décomptes auprès des assurances sociales.

c. Améliorer la protection sociale des indépendants par des régimes obligatoires

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁵⁹

Contrairement aux personnes salariées, celles qui exercent une activité lucrative indépendante ne peuvent pas s'assurer contre le chômage dans le cadre de la LACI. Dans le 2^e pilier et dans l'assurance-accidents régie par la LAA, l'affiliation n'est pas obligatoire pour elles, mais facultative.

Dans ce contexte, il est demandé, afin d'améliorer l'accès des personnes actives à titre indépendant aux assurances sociales, de mettre en place pour elles un régime obligatoire dans la prévoyance professionnelle et dans l'assurance-chômage, et de simplifier l'accès à l'assurance-accidents facultative.

Appréciation

- *Prévoyance professionnelle* : mettre en place pour les indépendants un régime obligatoire dans le 2^e pilier nécessiterait d'abord une modification de la Constitution, qui ne prévoit pour eux que la possibilité de l'assurance facultative⁶⁰. Le Conseil fédéral s'est déjà penché sur cette question à diverses reprises, notamment, récemment, dans son rapport du 22 juin 2022 en réponse au postulat

⁵⁹ Auteurs : Suisseculture (Étude Ecoplan, p. 27) et Parlement (postulat 20.4141 Roduit et motion 21.3716 Gysi « Pertes de gain pour cause de maladie ou d'accident. Mettre en place une assurance indemnités journalières obligatoire pour tous les travailleurs »).

⁶⁰ Art. 113, al. 2, let. d, Cst. : « les personnes exerçant une activité indépendante peuvent s'assurer auprès d'une institution de prévoyance à titre facultatif ».

16.3908 de la CSSS-N « Analyser la situation des indépendants en matière de prévoyance professionnelle »⁶¹, où il parvient à la conclusion qu'un régime obligatoire, même partiellement, pour les indépendants serait techniquement difficile à mettre en œuvre. Il faudrait, d'une part, vérifier qu'ils soient tous affiliés à une institution de prévoyance. D'autre part, l'obligation de cotiser et le montant des cotisations dépendent du salaire AVS déterminant, lequel n'est arrêté définitivement qu'au moment de la taxation, qui parfois n'intervient qu'après plusieurs années. Ce décalage temporel entraînerait de nombreux problèmes pour les institutions de prévoyance. Par exemple, elles ne sauraient pas précisément quels seraient leurs engagements (également en cas de décès ou d'invalidité) ni le montant des prestations dues. La prévoyance des indépendants serait peut-être meilleure mais, pour la plupart d'être eux, un régime obligatoire dans le 2^e pilier serait trop onéreux et correspondrait mal à leurs besoins spécifiques.

- *Assurance-accidents* : seules les personnes salariées sont assurées à titre obligatoire contre les accidents en vertu de la LAA. Celles qui exercent une activité indépendante peuvent s'assurer à titre facultatif à partir d'un revenu annuel (gain assuré) de 66 690 francs (seuil actuel). Si leur revenu est inférieur, elles ne peuvent s'assurer qu'auprès d'une assurance privée. Dans ce cas, la couverture n'est souvent pas comparable à celle garantie par la LAA. Le niveau du seuil d'accès à l'assurance facultative a déjà été débattu de manière approfondie dans le cadre de la révision de l'art. 138 de l'ordonnance sur l'assurance-accidents (OLAA)⁶² pour le 1^{er} janvier 2016. Les débats ont abouti à la conclusion qu'il fallait maintenir ce seuil à un certain niveau et qu'on ne pouvait pas l'abaisser à volonté, si l'on veut que les frais de guérison puissent également être financés sans que les primes soient disproportionnées par rapport au salaire. Dans le cadre du rapport « Flexi-Test », le Conseil fédéral s'est penché sur la question du seuil d'accès à l'assurance-accidents facultative au sens de la LAA, relevant que l'idée d'abaisser le revenu minimal pour y accéder n'était « pas inintéressante »⁶³. Il a chargé l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) de procéder à un examen approfondi de la question d'un tel abaissement et de lui présenter d'éventuelles propositions d'amélioration (modification, le cas échéant, de l'art. 138 OLAA).
- *Assurance d'indemnités journalières en cas de maladie* : le Conseil fédéral s'est penché récemment, dans sa réponse à la motion 21.3716 Gysi, sur la proposition de mettre en place une assurance obligatoire d'indemnités journalières en cas de maladie. Il estime que l'assurance facultative offre une couverture suffisante pour la majeure partie des personnes actives, qu'elles soient salariées ou indépendantes, et privilégie la réglementation en vigueur à l'instauration d'une obligation légale.
- *Assurance-chômage* : contrairement aux personnes salariées, les personnes actives à titre indépendant ne peuvent actuellement pas s'assurer contre le chômage. Le Conseil fédéral s'est prononcé sur cette question dans ses réponses au postulat 20.4141 Roduit et à la motion 21.3807 Carobbio « Adapter les allocations pour perte de gain au monde du travail ». Des motifs économiques et assurantiels, mais aussi le risque d'abus et des difficultés de mise en œuvre, parlent en défaveur de l'instauration d'une assurance-chômage pour les personnes de condition indépendante (cf. supra, ch. IV.3).

Le Conseil fédéral étudiera de manière approfondie la question de la protection sociale des indépendants dans le cadre de la suite donnée au postulat 20.4141 Roduit.

⁶¹ Analyse de la situation des indépendants en matière de prévoyance professionnelle. Rapport du Conseil fédéral du 22 juin 2022 donnant suite au postulat 16.3908 de la CSSS-N du 14 octobre 2016 « Analyser la situation des indépendants en matière de prévoyance professionnelle » ; [Analyse de la situation des indépendants \(admin.ch\)](#).

⁶² RS 832.202

⁶³ Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test), rapport du 27 octobre 2021, p. 78.

5. Améliorations hors droit des assurances sociales

a. *Obligation pour les bénéficiaires de subventions d'appliquer les recommandations des associations professionnelles en matière de cachets et d'honoraires*

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁶⁴

Une des raisons de la précarité dans le secteur de la culture tient au niveau relativement bas des cachets et des honoraires.

Il est proposé que la Confédération, les cantons, les villes et les communes obligent les bénéficiaires de subventions dans le secteur de la culture à respecter les recommandations en matière de cachets ou d'honoraires des différentes associations professionnelles de ce secteur. Il va de soi que les pouvoirs publics, lorsqu'ils engagent directement des acteurs culturels, devraient eux-mêmes respecter ces recommandations.

Appréciation

Le Conseil fédéral a déjà envisagé la mise en œuvre de cette proposition dans le message culture 2021-2024. Un groupe de travail du Dialogue culturel national (DCN) a été institué à cette fin en 2021. Le Dialogue culturel national réunit des représentants des instances politiques et des délégués aux affaires culturelles des cantons, des villes et des communes ainsi que de la Confédération. L'objectif des travaux est d'élaborer une pratique aussi cohérente que possible au niveau national, qui sauvegarde les intérêts des acteurs culturels et garantisse leur droit à une rémunération équitable pour leur travail professionnel. Il devrait être atteint par le développement et l'application de recommandations communes des partenaires du DCN. Indépendamment du résultat des travaux du DCN, la Confédération s'assurera, lors de l'examen de demandes dans le secteur de la culture, que celles-ci prévoient une rémunération équitable des acteurs culturels. Pour les acteurs culturels professionnels, les recommandations de leurs associations professionnelles en matière de cachets et d'honoraires servent de critère concernant le caractère équitable. Dans les disciplines pour lesquelles il n'y en a pas encore, il importe d'en établir. Des dérogations sont possibles dans des cas objectivement fondés (par ex. pour la relève). La Confédération n'entre pas en matière si le critère de rémunération équitable n'est pas rempli. Par ailleurs, elle favorisera l'accès numérique et centralisé aux recommandations des associations professionnelles nationales en matière de cachets et d'honoraires ainsi qu'à d'autres informations concernant la sécurité sociale des acteurs culturels. Enfin, elle continuera de suivre attentivement l'évolution des plateformes mondiales de streaming en ce qui concerne les modèles de rémunération des artistes (cf. réponse du Conseil fédéral du 12 mai 2021 au postulat 21.3061 Hurni) et s'engagera en faveur de conditions générales adéquates dans ce contexte.

b. *Mise en œuvre de l'art. 9 LEC par les villes et les cantons*

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁶⁵

En vertu de l'art. 9 LEC, l'OFC et Pro Helvetia versent, lorsqu'ils accordent une aide financière à un acteur culturel (par ex. prix ou contribution à la création), 12 % de celle-ci à sa caisse de pension ou à son pilier 3a. Ce pourcentage est financé à parts égales par l'OFC ou Pro Helvetia et par les bénéficiaires. Cette règle, qui s'applique à toutes les aides financières à partir de 600 francs, est contraignante

⁶⁴ Auteurs : Suisseculture Sociale (cf. Étude Ecoplan, p. 25), Fondation suisse des artistes interprètes SIS (Soziale Sicherheit von Interpretinnen und Interpreten – Grundlagen und Herausforderungen, Zurich 2021, « Étude SIS », p. 15) et Commission romande de diffusion des spectacles (Corodis) (Le système des arts de la scène de Suisse romande, « Étude Corodis », juin 2022, résumé, p. 15 ; [Repenser le système des arts de la scène en Suisse romande – Corodis](#)).

⁶⁵ Auteurs : Fondation suisse des artistes interprètes (Étude SIS, p. 16).

pour les bénéficiaires (cf. supra, ch. III.4, let. c).

Il est attendu des autres instances d'encouragement étatiques qu'elles appliquent aussi cette mesure.

Appréciation

S'inspirant de la réglementation fédérale, la Conférence des délégués cantonaux aux affaires culturelles et la Conférence des villes suisses en matière culturelle ont recommandé en 2016 à leurs membres de prélever, sur une base paritaire, 12 % des aides financières pour les verser à titre de contribution à la prévoyance professionnelle des bénéficiaires. À la différence de la disposition fédérale, cette solution ne s'applique aux aides financières qu'à partir de 10 000 francs, et elle est facultative pour les bénéficiaires. Le DCN a mené en 2019 une enquête sur l'application de ces recommandations par les villes et les cantons qui, d'après les résultats de l'enquête, ne sont que huit à avoir effectué des versements pour le compte des acteurs culturels. Le DCN a adopté, le 10 mai 2021, des recommandations en vue d'améliorer la mise en œuvre au niveau des villes et des cantons, lesquels devraient, d'une part, prendre des mesures de sensibilisation et, d'autre part, réexaminer les paramètres essentiels de la recommandation actuelle (conception obligatoire et non plus facultative, et abaissement du seuil, qui est actuellement de 10 000 francs). Le Conseil fédéral se félicite des démarches entreprises par les villes et les cantons.

c. Mieux encourager la phase de recherche et de développement des projets ainsi que la diffusion des œuvres

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁶⁶

Actuellement, les acteurs culturels sont subventionnés principalement pour produire des œuvres. Les aides financières sont beaucoup plus rares, par contre, pour la phase de recherche et de développement des projets qui aboutiront à ces œuvres, de sorte que les acteurs culturels restent parfois longtemps sans le moindre revenu.

Il est demandé qu'à l'avenir, les moyens financiers à disposition soient davantage investis pour les phases qui précèdent ou suivent la production.

Appréciation

Il est de fait qu'à l'échelle suisse, jusqu'à ce jour, la politique culturelle s'est concentrée surtout sur l'encouragement de la production d'œuvres. Les étapes précédant la production (recherche et développement) ou succédant à celle-ci (promotion, diffusion et médiation) ont été relativement peu encouragées. La pratique actuelle peut favoriser – également de l'avis des associations d'acteurs culturels⁶⁷ – une « surchauffe » de la production et, de ce fait, une offre qui ne trouvera pas toujours un public suffisant. Renforcer l'intégration de toutes les étapes de la création de valeur dans la politique d'encouragement contribuera dans une mesure importante à une meilleure rémunération des acteurs culturels. Il est bon, de l'avis du Conseil fédéral, que les moyens financiers à disposition soient mieux répartis à l'avenir entre ces diverses étapes (cf. la proposition faite à ce sujet dans le projet de message culture 2025-2028 mis en consultation).

⁶⁶ Auteurs : Corodis (Étude Corodis, p. 13).

⁶⁷ Cf. Étude Corodis, p. 5.

d. Renforcer l'information et le conseil destinés aux acteurs culturels

Bref exposé de la thématique et proposition de solution⁶⁸

Selon les associations d'acteurs culturels, l'insuffisance de la protection sociale des acteurs culturels tient aussi à un manque de connaissances en la matière. Comme le relève la Fondation suisse des artistes interprètes : « Tous les acteurs inclus dans l'étude voient, concernant la sécurité sociale, une mission importante et un besoin supplémentaire dans la sensibilisation des interprètes ainsi que de l'ensemble des acteurs du secteur de la culture. [...] De plus, beaucoup d'informations sur la sécurité sociale sont difficiles à comprendre et ne sont pas adaptées, sur le plan de la communication, aux besoins des interprètes »⁶⁹.

La SIS propose en conséquence que les associations professionnelles informent mieux et conseillent davantage les acteurs culturels à ce sujet. Pour Suisseculture Sociale, ce sont plutôt les instances étatiques (par ex. les caisses de compensation AVS) qui devraient se charger de mieux les informer.

Appréciation

Il importe que les acteurs culturels soient informés et conseillés de manière adéquate sur les questions de sécurité sociale. Pour être efficace, l'activité de conseil devrait couvrir toutes les branches d'assurance sociale, mais il n'existe aucun service étatique qui puisse remplir cette mission. Le conseil d'ordre général concernant la prévoyance, en particulier, ne fait pas partie des attributions des caisses de compensation.

La Confédération soutiendra les associations d'acteurs culturels pour la mise sur pied d'un « centre de conseil et de services pour les acteurs culturels ». Elle examinera en outre avec les associations d'acteurs culturels comment mieux faire connaître au sein du secteur de la culture la procédure de décompte simplifiée prévue par la LTN (cf. ch. IV.4, let b, et IV.1, let. d). Enfin, elle favorisera l'accès numérique et centralisé aux recommandations des associations professionnelles nationales en matière de cachets et d'honoraires (cf. ch. IV.5, let a).

⁶⁸ Auteurs : Suisseculture Sociale (Étude Ecoplan, p. 24) et Fondation suisse des artistes interprètes (Étude SIS, p. 13).

⁶⁹ Cf. Étude SIS, p. 13.

V. Perspectives

Le chap. III a exposé les mesures mises en œuvre pour améliorer spécifiquement la sécurité sociale des acteurs culturels depuis 2007. Le chap. IV a présenté les propositions supplémentaires, faites dans le même but, qui ont été examinées et, pour un certain nombre d'entre elles, jugées bonnes ou dignes d'être approfondies. Cette amélioration devrait se poursuivre grâce aux mesures qui suivent, que la Confédération entend concrétiser dans les prochaines années et qui ont été incluses dans le message culture 2025-2028.

Centre de conseil et de services pour les acteurs culturels

La Confédération (OFAS et OFC) examine avec les associations d'acteurs culturels si le besoin existe d'une offre nationale qui faciliterait notamment l'exécution des tâches administratives en lien avec les assurances sociales. Ce centre fournirait aux acteurs culturels conseil et services pour les questions relatives au droit des assurances sociales – en particulier concernant le statut de cotisant – et, le cas échéant, proposerait la location de services et se chargerait des décomptes auprès des assurances sociales. La Confédération est disposée à apporter aux associations d'acteurs culturels un soutien tant technique (OFAS) que financier (OFC), au besoin, pour la mise en place d'une telle offre.

Procédure de décompte simplifiée pour les sociétés d'amateurs et les petites organisations culturelles

La Confédération (OFAS et OFC) examinera avec les caisses de compensation et les associations d'acteurs culturels comment mieux faire connaître au sein du secteur de la culture la procédure de décompte simplifiée prévue par la LTN.

Améliorations dans la prévoyance vieillesse et l'assurance-accidents facultative

- La Confédération (Conseil fédéral) étendra ponctuellement la liste des catégories d'employeurs figurant à l'art. 34d, al. 2, RAVS.
- La Confédération (OFC) abordera encore avec les associations la question de la création d'une institution de prévoyance collective destinée à l'ensemble des acteurs culturels.
- La Confédération (OFSP) examinera la possibilité d'abaisser le seuil d'accès à l'assurance-accidents facultative des indépendants (modification, le cas échéant, de l'art. 138 OLAA).
- En complément des mesures prises par la Confédération, les cantons et les villes examinent actuellement, se fondant sur une recommandation du Dialogue culturel national du 10 mai 2021, les moyens d'inciter les bénéficiaires de leurs aides financières à financer des cotisations au 2^e pilier.

Simplifier la demande d'acquisition du statut d'indépendant

La Confédération (OFAS) élabore de concert avec les caisses de compensation une application web visant à simplifier la demande d'acquisition du statut d'indépendant. Elle reverra en outre les directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD) s'agissant du traitement de la rémunération des acteurs culturels et les adaptera au besoin afin de tenir compte le mieux possible des particularités des formes de travail dans le secteur de la culture.

Rémunération équitable des acteurs culturels

- La Confédération (OFC et Pro Helvetia) s'assurera, lors de l'examen des demandes d'encouragement, que celles-ci prévoient une rémunération équitable des acteurs culturels. Pour les acteurs

culturels professionnels, les recommandations de leurs associations professionnelles en matière de cachets et d'honoraires servent de critère concernant le caractère équitable. Des dérogations sont possibles dans des cas objectivement fondés (par ex. pour la relève). La Confédération n'entre pas en matière si le critère de rémunération équitable n'est pas rempli.

- La Confédération (OFC) favorisera l'accès numérique et centralisé aux recommandations des associations professionnelles nationales en matière de cachets et d'honoraires ainsi qu'à d'autres informations concernant la sécurité sociale des acteurs culturels.
- La Confédération (OFC) continuera de suivre attentivement l'évolution des plateformes mondiales de streaming en ce qui concerne les modèles de rémunération des artistes (cf. réponse du Conseil fédéral du 12 mai 2021 au postulat 21.3061 Hurni). Elle s'engagera en faveur de conditions générales adéquates dans ce contexte.

Prise en considération, dans l'encouragement de la culture, du processus de création de valeur dans son intégralité

La Confédération (OFC et Pro Helvetia) accordera à l'avenir plus de poids, dans ses mesures d'encouragement, aux étapes qui précèdent la production et à celles qui la suivent. La prise en considération des étapes précédant la production (recherche et développement) ou succédant à celle-ci (promotion, diffusion et médiation) rendra justice au travail accompli par les acteurs culturels et étendra les possibilités de le rémunérer.

Annexe : Vue d'ensemble des recommandations et propositions

Recommandation / proposition et origine ^{a)}			Appréciation	État de la mise en œuvre / commentaire
1. AVS				
III.1 ^{b)}		Obligation de cotiser dès le premier franc	Oui	<i>Mis en œuvre</i>
IV.1.a	Rap.23	Champ d'application : extension à d'autres groupes professionnels	Oui	Mandat de procéder à une consultation
	Rap.23	Obliger les acteurs culturels indépendants à cotiser dès le premier franc	Non	
IV.1.b	Rap.23	Simplifier la demande d'acquisition du statut d'indépendant	Oui	- Développement d'une application web - Mandat de réexaminer les DSD donné à l'OFAS
IV.1.c	Rap.23	Supprimer la limite de cinq ans pour le comblement de lacunes de cotisation et admission de rachats rétroactifs	Non	
IV.1.d	Rap.23	Étendre la procédure de décompte simplifiée au secteur de la culture	Oui	- Procédure déjà possible - Cf. infra, mesure III.4.a
2. LPP				
III.2.a	Rap.07	Seuil d'accès en cas d'emplois multiples	Oui	<i>Partiellement mis en œuvre</i>
IV.2	Rap.23	Seuil d'accès et déduction de coordination correspondant au taux d'occupation	Non	
III.2.b	Rap.07	Prise en compte de la durée totale des emplois à durée limitée	Oui	<i>Mis en œuvre</i>
III.2.c	Rap.07	Assujettissement des indépendants au régime obligatoire sur demande d'une association	Oui	<i>En suspens (aucune demande à ce jour de la part d'une association)</i>
III.2.d	Rap.07	Création d'une institution de prévoyance collective par les associations professionnelles	Oui	<i>En suspens (aucune intention à ce jour de la part des associations)</i>
3. AC				
III.3		Allègements dans le calcul de la période de cotisation	Oui	<i>Mis en œuvre</i>
IV.3	Rap.23	Suppression des restrictions pour les personnes dont la position est assimilable à celle d'un employeur	Non	
4. Autres propositions en matière de droit des assurances sociales				
IV.4.a	Rap.23	Instaurer un statut spécifique pour les acteurs culturels dans les lois spéciales	Non	
IV.4.b	Rap.23	Autoriser le portage salarial	Non	Mais cf. infra, mesure III.4.a

IV.4.c	Rap.23	Améliorer la protection sociale des indépendants par des régimes obligatoires	Non	- Examen dans le cadre de la suite donnée au postulat 20.4141 Rduit - Mandat à l'OFAS concernant un abaissement du revenu annuel minimal pour l'assurance-accidents
5. Propositions hors droit des assurances sociales				
III.4.a, IV.1.c et IV.5.d	Rap.07 Rap.23	Renforcer l'information et le conseil aux acteurs culturels Renforcer l'information et le conseil aux acteurs culturels	Oui Oui	- <i>Mis en œuvre</i> par le soutien à des organisations culturelle sur la base de l'art. 14 LEC - Mieux faire connaître la procédure de décompte simplifiée - Conseils techniques pour la création d'un « centre de conseil et de services pour les acteurs culturels »
III.4.b	Rap.07	Inciter les acteurs culturels à assumer une plus grande responsabilité	Oui	<i>Guère possible de mesurer l'état de la mise en œuvre</i>
IV.5.a	Rap.23	Obliger les bénéficiaires de subventions à appliquer les recommandations des associations professionnelles en matière de cachets et d'honoraires	Oui	Mise en œuvre dans le cadre du message culture 2025-2028
III.4.c		Inclure le soutien pour la prévoyance professionnelle dans les aides financières	Oui	<i>Mis en œuvre</i>
IV.5.b	Rap.23	Mise en œuvre de l'art. 9 LEC par les villes et les cantons	Oui	Le Conseil fédéral se félicite des démarches entreprises par les villes et les cantons
IV.5.c	Rap.23	Mieux encourager la phase de recherche et de développement des projets	Oui	Mise en œuvre dans le cadre du message culture 2025-2028

a) Les mesures élaborées dans les rapports de 2007 et de 2023 sont signalées respectivement par Rap.07 et Rap.23. Les mesures qui n'y figurent pas sont mentionnées sans indication de date.

b) Ces chiffres se réfèrent au présent rapport.