

**Forum « art, culture et création »  
Genève, 2008**

**Atelier Statut social des artistes et acteurs culturels**

\* \* \*

**Typologie des différents statuts professionnels de l'artiste et les failles du  
dispositif de protection sociale**

- 1. Synthèse des statuts et des problématiques ..... p 2-3**
- 2. Tableau schématique des différents statuts répertoriés ..... p 4**

## Typologie des différents statuts professionnels de l'artiste et les failles du dispositif de protection social.

---

### Synthèse

Pour mieux comprendre le problème de la sécurité sociale des artistes et acteurs culturels, il était tout d'abord important de tenir compte de l'ensemble des disciplines artistiques et des spécificités professionnelles, économiques et sociales de chacune d'entre elles.

Il a également fallu rassembler un certain nombre de données, de statistiques et d'informations qui été plus faciles à trouver pour certaines professions que d'autres, tant il vrai que, malgré le fait que des problèmes subsiste partout, les métiers de la scène ont quand même une longueur d'avance.

En tenant compte malgré tout de la diversité de ces réalités, nous avons constaté que les artistes et les acteurs culturels pouvaient être répartis selon 4 statuts professionnels différents, ce qui nous a ensuite permis de sérier les problèmes posés à chacun d'entre eux.

Il y a tout d'abord les **employés fixes**, au bénéficie d'un contrat de longue durée. Il y a ensuite les **intermittents**, nombreux dans les métiers de la scène, puis **les indépendants**.

La dernière catégorie est enfin là plus confuse mais non la moins inquiétante, celle **des artistes sans réel statut**, flottant dans un flou administratif souvent absolu. Ces personnes, et j'y reviendrai, peuvent être parfois contraintes à l'indépendance mais restent le plus souvent tributaires d'aides à la création ponctuelles, de bourses ou de prix, aléatoires et très rarement considéré comme un salaire sur lequel il serait possible de cotiser.

### Les statuts :

**Les employés fixes**, certes en minorité, sont au bénéfice d'un contrat de travail de durée indéterminée, voire déterminée mais reconduit régulièrement. S'ils peuvent assurément aussi connaître des problèmes liés à leur sécurité sociale, ce sont les mieux protégés du fait qu'ils bénéficient du même statut, public ou privé, que les employés d'autres secteurs d'activité embauchés sur la durée.

**L'intermittence** concerne quant à elle principalement les milieux de la scène et de l'audiovisuel (théâtre, danse et cinéma). On entend alors par intermittent celle ou celui qui alterne périodes de travail et périodes chômées. La plupart du temps, les comédiens, danseurs etc. ont plusieurs employeurs par année mais qui ne peuvent leur garantir une occupation régulière. Durant les périodes sans contrat, ces personnes sont alors obligées de s'adresser au chômage. Comme nous le verrons, cette catégorie de salariés est également fortement pénalisée par le deuxième pilier.

La troisième catégorie d'artistes et d'acteurs culturels est celle des **indépendants**. Ceux-ci ont généralement choisi ce statut qui leur offre certains avantages. Ces personnes cotisent alors elles-mêmes aux assurances sociales et ne bénéficient pas du système de la parité de cotisation entre l'employé et l'employeur. Si ce statut peut être volontairement choisi par l'artiste, il comporte ses marges de liberté, mais aussi son poids administratif puisque l'indépendant doit supporter la totalité des cotisations sociales.

Reste alors une quatrième catégorie, celle peut-être la plus représentative et la plus problématique. Elle comprend une partie importante des musiciens, des écrivains ou encore des plasticiens. Pour ces personnes, **pas réellement de statut** mais des conditions peu claires et souvent très précaires. Leurs honoraires ne sont que peu pris en compte et, dans le cas où ils le sont, calculés forfaitairement.

Ces personnes n'ont d'autres choix que de considérer leur sécurité sociale que comme une affaire personnelle. Il est par ailleurs d'autant plus difficile de cotiser aux assurances sociales que les aides qui leur sont versées sont peu élevées et considérées comme forfaitaires.

**Ce recensement des différents statuts de l'artiste nous a donc permis de cibler les points les plus problématiques dans le dispositif actuel des assurances sociales, plus particulièrement l'AVS, l'assurance chômage et surtout le deuxième pilier.**

L'**AVS** est fondée sur un principe de solidarité et de redistribution, ce qui n'est pas le cas du deuxième pilier qui lui repose sur un système de capitalisation. La totalité des revenus du travail est soumise à cotisation. Les personnes exerçant une activité indépendante s'acquittent de la totalité de la cotisation, alors que les salariés en partagent le paiement pour moitié avec l'employeur. Le montant des rentes AVS se calcule notamment à partir de la durée de cotisation ou encore du revenu annuel moyen pendant la vie active.

Attention, une rente n'est que partielle quand des années de cotisation manquent. Il est donc tout particulièrement important de cotiser chaque année, même sur la base d'un montant minimum ou forfaitaire.

Pour l'AVS, le travail atypique – comme le temps partiel, les emplois à durée limitée ou les emplois multiples– ne désavantagent pas systématiquement ceux qui les exercent. Si la rente ne dépend en effet pas de la nature des rapports de travail ni des revenus à un moment donné, ce n'est par contre pas le cas de l'assurance-chômage.

Le **deuxième pilier**, associé au premier, doit normalement permettre à l'assuré à sa retraite de maintenir de façon appropriée son niveau de vie antérieur. Un objectif considéré comme atteint quand les rentes de l'AVS et de la LPP couvrent conjointement 60% des derniers revenus, c'est dire si il y a encore du travail !

L'assurance obligatoire de la LPP prévoit certaines conditions qui doivent être remplies pour pouvoir y cotiser. Elle fixe ainsi un salaire plancher de 19'890.- en dessous duquel l'affiliation n'est pas obligatoire, ainsi qu'une durée minimale de contrat de trois mois. C'est donc là bien évidemment que le bât blesse.

Les salariés au service de plusieurs employeurs ou au bénéfice de contrat de durée déterminée de moins de trois mois ne sont donc pas obligatoirement affiliés à la LPP. La législation permet certes à ces personnes de s'affilier facultativement, mais on s'aperçoit vite que ce système n'est pas satisfaisant.

D'une part, il oblige l'assuré lui-même à entreprendre les démarches auprès des différents employeurs mais l'expose également souvent à la réticence de certains employeurs, voire aux manques de moyens de ces derniers.

Voilà tant de points, de failles ou de manques qui pénalisent au quotidien non seulement les artistes et les acteurs culturels, mais également l'ensemble des salariés occupant aujourd'hui des métiers dits « atypiques ». Notre rôle est donc d'y remédier et de dessiner les solutions de demain, mais de le faire pour nous comme pour l'ensemble des employés exclus, totalement ou en partie, du dispositif social existant.