

Les barèmes dans les secteurs artistiques : peu applicables, peu appliqués

Que penser de l'application des barèmes dans les secteurs artistiques ? Un sondage a permis à SMart de prendre le pouls de ses membres sur cette question. S'ils se montrent réticents à l'idée de barèmes obligatoires, n'est-ce pas surtout parce que les règles en vigueur ne sont pas adaptées actuellement à leurs réalités professionnelles ?

Un des éléments majeurs du droit du travail salarié est le respect de barèmes. Le barème salarial détermine le salaire brut minimum d'un travailleur, selon sa fonction et ses années d'expérience. Ces montants sont négociés entre les organisations syndicales et les organisations patronales, au niveau du secteur ou de l'entreprise. Cependant en Belgique, les artistes peuvent effectuer une prestation artistique pour un donneur d'ordre contre rémunération et avoir accès à la sécurité sociale des travailleurs salariés sans pour autant être liés par un contrat de travail (c'est-à-dire sans lien de subordination)¹. Ces contrats d'engagement, très proches du « contrat d'entreprise »², ne sont pas soumis au droit du travail et donc à l'application des barèmes et au respect des Conventions Collectives de Travail³.

En l'absence de conventions collectives, il arrive que les travailleurs artistiques s'organisent entre eux pour convenir de rémunérations minimales. Ainsi, les signataires de la Charte des auteurs et illustrateurs pour la jeunesse s'engagent à refuser certaines prestations, comme une séance de signature dans un salon du livre, par exemple, en dessous d'un montant minimum de rémunération. La charte n'a pas de pouvoir coercitif réel, mais elle responsabilise et lie les parties entre elles. C'est une forme d'autocontrôle sectoriel, de garde-fou entre professionnels.

Par ailleurs, lorsque le droit du travail s'applique, il arrive qu'il n'y ait pas de barèmes prévus pour certains secteurs ou fonctions artistiques. Et quand ils existent et qu'ils sont applicables, on constate que, pour diverses raisons, ils ne sont pas nécessairement appliqués.

Dans ce marché hyperconcurrentiel que représente le secteur artistique, l'absence de barèmes obligatoires permet aux donneurs d'ordre de faire jouer la concurrence parfois jusqu'à l'excès et aux artistes de pratiquer à leur profit immédiat une forme de dumping social où le moins cher emporte le contrat. A terme, de telles pratiques ne font qu'augmenter les risques de précarisation pour l'ensemble des travailleurs. L'application stricte de barèmes pourrait-elle représenter une solution ?

En 2013, SMart a organisé un sondage auprès de ses membres sur différentes questions relatives à leur activité professionnelle. Une partie de l'enquête portait précisément sur l'usage des barèmes. Il s'agissait de voir quel usage effectif ils avaient des barèmes et quels étaient leurs souhaits en la matière. Près de mille personnes (dont 95 % de membres de SMart) ont répondu. Les résultats obtenus ne sont pas anodins.

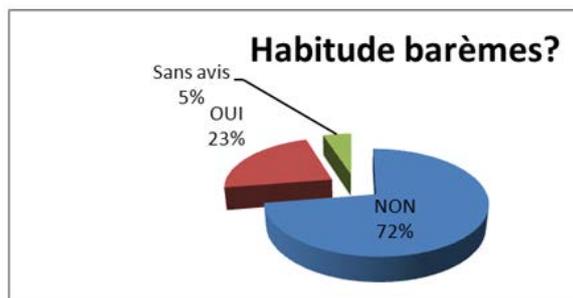
¹ Cette possibilité, prévue par l'article 1er bis » ajouté à la loi du 27 juin 1969, a été introduite par la loi-programme du 24 décembre 2002 qui a créé un statut social pour les artistes, qui reconnaît l'absence fréquente de liens de subordination entre les artistes et leurs donneurs d'ordre.

² Contrat d'indépendant ou d'entrepreneur.

³ La convention collective de travail (CCT) est une convention entre des employeurs ou des associations d'employeurs et des associations de travailleurs ayant pour objet la réglementation des conditions de travail et des rapports entre les parties à la convention.

DES RÉPONSES INTERPELLANTES

La première question relative aux barèmes portait sur leur usage effectif : « Avez-vous pour habitude de négocier le tarif de vos prestations/œuvres sur base de barèmes ? » 921 personnes y ont répondu.



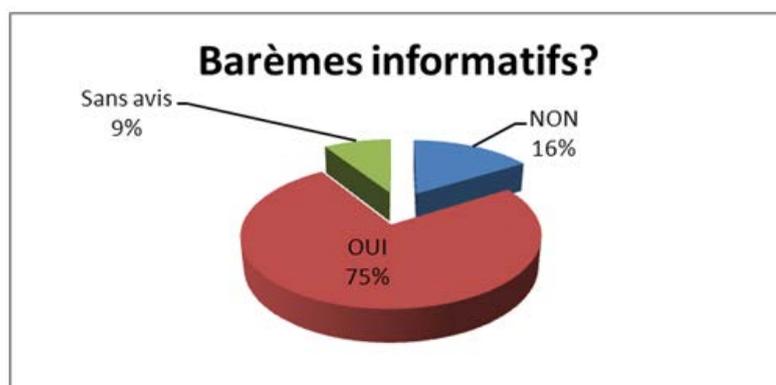
La majorité (72%) des sondés n'a pas l'habitude de pratiquer des barèmes. C'est peu surprenant puisque les membres de SMart sont majoritairement des artistes et des créatifs qui développent leurs propres projets et ne se sentent pas « employés ».

Les commissions paritaires⁴ couvrent peu les secteurs artistiques. Pour la Fédération Wallonie-Bruxelles, seuls l'audio-visuel, le spectacle et le socio-culturel sont concernés par une commission paritaire.

La pratique de barèmes semble, sans surprise, plus répandue dans les secteurs qui disposent d'une Commission paritaire (CP). A l'inverse, les barèmes sont moins utilisés dans les secteurs de la musique et des arts graphiques ou littéraires.

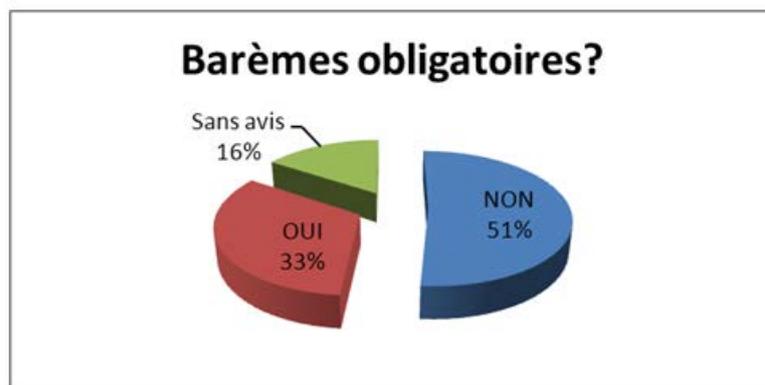
Les deux questions suivantes avaient pour but de cerner l'usage potentiel que les sondés pourraient avoir des barèmes. Cette fois encore, les avis sont assez tranchés.

Souhaiteriez-vous pouvoir vous référer à titre informatif à des barèmes pour vos prestations/œuvres ?



Majoritairement (75%), les sondés souhaitent que des barèmes existent, ne fût-ce qu'à titre informatif. C'est nettement plus que l'usage actuel des barèmes (23%). Ils souhaitent connaître des normes sur lesquelles baser leurs prix planchers et avoir une idée des évolutions possibles selon les fonctions, l'ancienneté, etc.

Souhaiteriez-vous que les barèmes soient obligatoires pour l'ensemble de vos prestations ?



Les barèmes imposés divisent les répondants, même si ceux qui n'en veulent pas restent majoritaires. Le pourcentage de sans-avis grossit, cela signifie probablement que la réponse n'est pas simple. La moitié des répondants (51%) ne souhaite pas que les barèmes soient obligatoires. L'obligation de respecter les barèmes récolte nettement moins de succès (33%) que la possibilité de disposer de barèmes à titre informatif (75%).

Les commentaires suivants illustrent les réflexions des sondés sur le sujet :

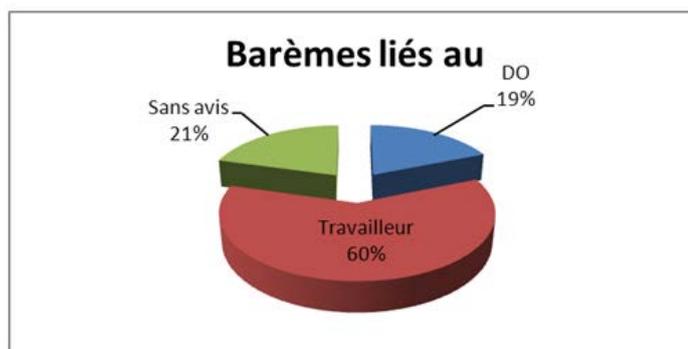
- « Je me base sur les tarifs du marché. »
- « Ce n'est pas toujours évident, les budgets dans le secteur culturel ne sont pas si étendus... On doit s'adapter si on veut travailler ! »
- « J'essaie de mieux connaître les barèmes mais aussi pour refuser le moins possible les contrats que l'on m'offre. »
- « Absurde ! A coup sûr pour le secteur de la musique. Les cafés, centres culturels, etc. payent ce qu'ils veulent. Tu ne peux pas leur expliquer que c'est trop peu. »
- « Dans certains cas, les barèmes peuvent bien aider, certainement pour les artistes débutants qui souvent sont les proies les plus faciles. »

Selon les sondés, il y a au moins quatre raisons de ne pas rendre les barèmes obligatoires :

- Les barèmes peuvent compromettre des projets qui sont peu intéressants financièrement mais attirants au plan de la reconnaissance artistique. (« La relation avec ce que je fais n'est pas seulement u ne relation financière... Certains projets sont surtout intéressants au plan personnel et artistique. »)
- Les barèmes obligatoires pourraient entraver la quantité des projets, en même temps qu'ils rendraient nécessaire une augmentation des budgets dans le secteur culturel. (« Je voudrais vraiment répondre oui, mais étant donné les budgets dans le secteur culturel, des barèmes obligatoires empêcheraient 80 % de mes concerts. »)
- Les artistes et les créatifs tiennent à leur liberté de négociation. (« Parfois, je facture en dessous des barèmes, parfois au-dessus. C'est simplement le principe de négociation à propos des offres, de relation avec les donneurs d'ordre, etc. »)
- Quatrièmement, les barèmes salariaux ne seraient pas assez élevés ; par leur biais, il deviendrait plus facile pour les donneurs d'ordre de payer trop peu. (« Les barèmes comportent un risque, parce

que les donneurs d'ordre appliquent volontiers le 'minimum obligatoire' et alors, on est, en tant qu'artiste, définitivement perdant. »)

Historiquement, les barèmes ont été négociés en fonction du secteur d'activité dont relèvent les employeurs. Il y a des commissions paritaires pour tout : le ciment, le textile, l'industrie alimentaire, les banques, la construction... On note cependant une exception notable, la Commission paritaire du spectacle (n° 304), où les barèmes sont liés non aux donneurs d'ordre mais aux travailleurs. Cette exception vaut pour la musique uniquement et non pour les autres arts de la scène. Dès lors, la question peut se poser : *dans les secteurs de la création, à quoi devraient être liés les barèmes ?* Aux travailleurs ou aux donneurs d'ordre (DO) ? Seuls ceux qui souhaitent des barèmes obligatoires et les « sans avis » ont été sondés sur cette question (446 personnes).



La question n'était pas simple à interpréter, d'autant plus qu'un seul choix était possible. Les répondants souhaitent que les barèmes soient liés à leur personne (fonction, ancienneté...), plutôt qu'au secteur du donneur d'ordre (DO). Cela peut s'expliquer parce que la plupart des sondés travaillent pour des donneurs d'ordre provenant de secteurs différents. Exemple : un groupe de musique joue pour un café, pour un festival, pour un centre culturel et pour une banque. Si les barèmes dépendent du donneur d'ordre comme la coutume le veut, il serait extrêmement difficile pour les musiciens de connaître les barèmes qui leur sont applicables, puisque ces quatre donneurs d'ordre relèvent de Commissions paritaires différentes.

En synthèse, les sondés, qui sont très majoritairement des membres de SMart, pratiquent peu les barèmes, sont fort intéressés par des barèmes à titre informatif et se montrent réticents voire opposés à la perspective de barèmes obligatoires. Ceux qui souhaitent des barèmes obligatoires insistent pour que ceux-ci dépendent de leur fonction et non pas du secteur du donneur d'ordre.

DES RÈGLES PEU ADAPTÉES À LA RÉALITÉ

Les règles protectrices (dont les barèmes) négociées par les partenaires sociaux – représentants des employeurs et des travailleurs – dans des Commissions paritaires ne répondent pas à la réalité des intermittents. Elles présupposent souvent des contrats de durée indéterminée ou de longue durée pour un employeur unique. Voilà pourquoi elles ne sont pas, dans ce cas-là, représentatives du travail d'une majorité d'artistes, bien souvent actifs dans des contrats de très courte durée pour de multiples donneurs d'ordre.

Le champ d'application de la CP dépend en principe de l'activité principale du donneur d'ordre. La CP ne tient pas – ou peu – compte de la diversité des fonctions artistiques des travailleurs. La CP 304 (CCT musique) est une exception adéquate : elle part de la fonction du musicien ou du chanteur dont elle souhaite protéger les conditions de travail, sans que celles-ci ne dépendent de l'activité du donneur d'ordre pour qui le travail est effectué.

Poser la réflexion à partir de la situation particulière du travailleur permet par exemple, dans la CP 304⁵, que la rémunération soit proportionnellement plus importante à la journée, par rapport à un contrat de plusieurs mois, pour compenser l'insécurité, la perte des primes,⁶ etc.

Les barèmes définis par une CP sont plus faciles à appliquer pour des fonctions bien définies dans une organisation culturelle importante, plus à même de payer. Il est beaucoup plus difficile d'insérer dans les grilles barémiques une multitude de fonctions et métiers artistiques pour lesquels ces barèmes ne sont pas adaptés. En outre, chaque CP se réfère à sa propre grille barémique. Les minima obligatoires peuvent ainsi différer de l'une à l'autre, pour des fonctions artistiques semblables. Il me paraît donc souhaitable d'harmoniser les minima ou de déterminer un minimum général pour le secteur artistique, qui offre une protection de base.

Nos artistes se plaignent régulièrement des prix cassés pratiqués par leurs pairs. Les barèmes pourraient limiter cette guerre des prix, mais entraveraient aussi la liberté de négociation des prestataires.

Cela pose aussi de manière aigüe la question de la difficulté de l'entrée sur le marché du travail artistique pour les nouveaux venus (jeunes et moins jeunes, diplômés ou pas), qui ont besoin de démontrer leurs capacités et compétences pour viser une reconnaissance synonyme d'emplois rémunérés.

L'application stricte des barèmes imposerait un refinancement des budgets culturels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, ce qui semble complètement utopique en période de crise économique et idéologique. La réflexion évolue vers la recherche de nouvelles sources de financement pour la culture, mais c'est un autre sujet.

Il faut aussi noter que cela ne réglerait pas le problème fondamental des travailleurs artistiques intermittents, c'est-à-dire leur revenu moyen annuel trop bas, même s'ils sont payés pour leurs jours de travail au-dessus des minima fixés.

Les sondés affirment leur approche entrepreneuriale et leur souhait d'autonomie au niveau de leur pouvoir de négociation avec les donneurs d'ordre. Ils reconnaissent aussi être peu habitués à la pratique de barèmes, ce qui explique probablement une bonne part de leurs réserves à ce sujet. La société actuelle pousse à l'individualisme. Je suis convaincu des nécessités et du pouvoir de la solidarité, notamment intra-sectorielle en vue de maintenir des rémunérations décentes et de limiter les abus potentiels de donneurs d'ordre.

On ressent clairement un besoin de médiation à caractère pédagogique entre les artistes « salariés » atypiques et les partenaires sociaux. Car les syndicats font rentrer au forceps les artistes « quasi-salariés » dans le droit du travail (dont les barèmes) pour leur bien, mais sans adapter le droit du travail aux spécificités de l'intermittence et surtout sans débat avec les premiers concernés.

Il faut vérifier l'applicabilité des règles protectrices. Deux éléments sont d'une importance primordiale:

1. La pratique nous apprend que le public artistique n'atteint pas certains des seuils nécessaires pour pouvoir profiter du droit du travail actuel, dont les règles ne sont pas toutes adaptées à ses conditions de travail. A titre d'exemple, il faut travailler un certain nombre de jours sur l'année pour bénéficier d'une prime de fin d'année. Si ce nombre n'est pas atteint, les cotisations auront été versées à fonds perdus.

⁵ Dans la CP 304 « Podiumkunsten », il y a en effet deux types de barèmes : les barèmes pour les contrats de plus de 4 mois d'une part, et les barèmes pour les engagements de moins 4 mois, d'autre part. Les premiers sont moins élevés que les seconds : il s'agit en effet de compenser, par un salaire plus élevé, le fait que le travailleur avec des contrats courts ne pourra pas remplir certaines règles.

⁶ Les conditions d'octroi de la prime de fin d'année dépendent de chaque CP. Il faut généralement avoir presté un nombre déterminé de mois complets pour obtenir la prime. Les travailleurs ayant des occupations courtes sont donc lésés. Leur situation se complique du fait qu'ils peuvent être reliés à plusieurs CP qui ont chacune leur propre quota. Dans le secteur de l'intérim, il faut prouver 65 jours de travail sur l'année pour obtenir sa prime.

2. Il faut que le budget négocié entre l'artiste et son donneur d'ordre soit en mesure de financer les règles protectrices en question. Le budget disponible est souvent trop réduit pour la plupart de ces prestations. Cela favorise le travail non déclaré ou effectué dans des conditions inacceptables. Des protections sociales telles que les barèmes doivent être incluantes et protéger le plus d'artistes possibles.

Seule une réduction des seuils à partir desquels les règles protectrices sont de mise, par une adaptation effective à la réalité du travail intermittent, peut garantir l'application d'une protection ample et adéquate. En outre, pour permettre leur financement, des mesures solidaires doivent être mises en place. Cela pourrait se faire via l'établissement d'un fonds social et une mutualisation des moyens et des services financiers disponibles.

MARC MOURA

NOVEMBRE 2014

SOURCES ET RESSOURCES

http://public.smartbe.be/ftpimages/pdfs/negociier_contrat_fevrier.pdf

Pour la commission paritaire du spectacle, voir le site du Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale : www.emploi.belgique.be

« L'artiste et sa commission paritaire », www.securex.eu

Pour la charte des Auteurs et des Illustrateurs jeunesse, cf. <http://la-charte.fr/index.php>