

L'artiste, entrepreneur de l'incertain

SUZANNE CAPIAU,

avocat au barreau de Bruxelles,
maître de conférences à l'Université libre de Bruxelles



Hormis celui qui est engagé pour de longues périodes par les quelques institutions culturelles publiques, l'artiste n'est-il pas devenu aujourd'hui l'artisan de son propre parcours professionnel ? Toujours en recherche de projets et de leur financement, de collaborations avec ou sans affinités artistiques, intermittentes, éphémères (quelques semaines, jours, voire quelques heures) et évolutives, ne peut-on pas affirmer que l'activité artistique s'exerce aujourd'hui dans le cadre d'un *processus entrepreneurial permanent* ? L'activité artistique, et les activités connexes (enseignement, traduction, journalisme, commissariat d'exposition, métiers techniques du spectacle, etc.) se caractérisent aujourd'hui par une succession de missions courtes par nature (quelques semaines, jours ou heures de travail), effectuées de façon indépendante ou sous contrat de travail, pour une multiplicité de donneurs d'ordre relevant de secteurs économiques et dans des États différents. L'*intermittence* ainsi définie découle de la nature même de l'activité artistique, dont la manière la plus commune de l'exercer est celle du *mode projet*. Le *travail en mode projet* (par opposition au *mode processus* impliquant un environnement stable, des actions connues et récurrentes) tend à créer des œuvres ou des prestations dont l'originalité, la nouveauté ou le caractère personnel qu'elles révéleront conditionneront l'intérêt des pairs ou du public et leur succès. Ce travail repose donc sur une *incertitude forte*, tant dans l'évolution de la recherche-crédation que dans l'objet même à réaliser. Le cadre juridique et social en tient-il compte ? Suffisamment et efficacement ? C'est ce que nous allons examiner. Après avoir rappelé les règles générales qui régissent l'activité professionnelle (I), nous examinerons celles qui soutiennent ou nuisent à l'exercice d'une activité artistique (II) pour ensuite proposer des pistes de solutions (III).

I. Le cadre juridique classique de l'activité professionnelle

En Belgique, l'exercice d'une activité professionnelle est strictement encadré par des règles qui s'imposent à tous. La matière s'articule autour de deux structures classiques : l'activité *indépendante*, autonome et l'activité *salariée*, sous contrat de travail ¹ ou sous

¹ Il y a *contrat de travail* lorsqu'existe un lien de *subordination* entre le travailleur et la personne qui l'a engagé pour effectuer un travail contre rémunération. Le travail salarié entre dans un cadre juridique beaucoup plus protecteur puisqu'il est soumis au droit du travail et à la sécurité sociale des travailleurs salariés qui ouvre une protection élargie à d'autres risques que ceux couverts par les assurances sociales des travailleurs indépendants et proportionnelles au salaire : en cas de maladie,

statut². Ces règles trouvent leur origine au XIX^e siècle, où l'industrialisation de l'économie a généré une structure des relations de travail fondée sur le rapport d'autorité entre les travailleurs et les employeurs.

TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS ET TRAVAILLEURS SALARIÉS

Qui est considéré comme travailleur indépendant ? Le principe général est le suivant : lorsqu'une activité professionnelle n'est pas exercée dans les liens d'un contrat de travail ou d'un statut, elle s'exerce de façon indépendante. Plusieurs règles viennent affiner ce principe général. Toute personne à qui s'applique un des régimes de sécurité sociale en faveur des travailleurs salariés n'exerce pas une activité indépendante. Elle est présumée de ce chef être engagée dans les liens d'un contrat de travail. Toute personne qui perçoit des revenus déclarés fiscalement au titre de bénéfices commerciaux, de profits de profession libérale ou de rémunération de dirigeant d'entreprise est présumé jusqu'à preuve du contraire exercer une activité indépendante. Toute personne exerçant un mandat dans une société ou association soumise à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents est présumée jusqu'à preuve du contraire exercer une activité indépendante. Pour être professionnelle, l'activité doit être exercée dans un but de lucre, même si, en fait, elle ne produit pas de revenus ou ne produit que des revenus irréguliers.

Une personne exerçant une activité indépendante principale est assujettie, sur le plan social, aux assurances sociales pour travailleur indépendant. Ces assurances lui permettent de bénéficier de prestations forfaitaires pour certains risques professionnels et aléas de vie : faillite, santé, maternité, retraite. Elle doit payer des cotisations sociales qui s'élèvent aujourd'hui à 22% de ses revenus imposables jusqu'à 52.378,55 €, et, à partir de ce montant, à 14,16 % jusqu'à 77.189,40 €. En tout état de cause, et même en l'absence de tout revenu, une cotisation minimale est due. Elle s'établit sur base d'un revenu minimum fictif de € 12.129,76 €. Cette cotisation minimale s'élève à 667,14 € par mois. Une dispense de paiement peut être accordée sur demande, motivée par l'existence d'un état de besoin ou proche de cet état. Une personne exerçant une activité indépendante complémentaire exerçant habituellement une autre activité à titre principal doit, elle aussi, payer ces cotisations sociales si ses revenus imposables atteignent au moins 1.341,96 €. Solidarité oblige.

Il y a contrat de travail lorsqu'existe un lien de subordination entre le travailleur et la personne qui l'a engagé pour effectuer un travail contre rémunération. Le travail salarié entre dans un cadre juridique beaucoup plus protecteur puisqu'il est soumis au droit du travail et à la sécurité sociale des travailleurs salariés qui ouvre une protection élargie à d'autres risques que ceux couverts par les assurances sociales des travailleurs indépendants et proportionnelles au salaire : en cas de maladie, maternité, maladies et accidents professionnels, chômage, vacances annuelles et retraite.

maternité, maladies et accidents professionnels, chômage, vacances annuelles et retraite.

² Nous n'aborderons pas le travail statutaire dans le cadre de cette contribution, trop éloigné de notre sujet.

Ce cadre général a persisté mais n'a pu convenir à toutes les activités professionnelles. La jurisprudence d'une part, puis la loi, d'autre part, l'ont adapté à de nombreuses reprises.

Au cours du XX^e siècle, le rapport d'autorité a été redéfini par la *jurisprudence*, autorisant l'entrée dans la sphère du salariat des personnes exerçant des métiers intellectuels, très autonomes dans l'exercice de leur travail (notamment les professions libérales). Par ailleurs, le statut de l'activité salariée a été étendu par le *législateur* à certaines situations ou métiers particuliers en utilisant soit la technique de la présomption légale de contrat de travail³, soit celle de l'extension de la sécurité sociale des travailleurs salariés⁴.

Notre modèle social s'est construit dans la seconde moitié du XX^e siècle autour d'un modèle de référence : le plein emploi à durée indéterminée pour des travailleurs occupés par une entreprise.

Avec la transformation du modèle fordiste de production (production en masse de produits standards) et l'introduction de modèles productifs plus flexibles, on a assisté à l'éclosion de nouvelles formes de travail à *durée déterminée ou pour des travaux nettement définis*⁵ ou à la *triangulation*, dans lesquelles intervient un intermédiaire : le *travail intérimaire* dans les années 1970⁶, et, en France, dans les années 1980, le *portage salarial*⁷.

³ Le législateur a instauré des présomptions de l'existence de contrats de travail dans certaines situations ou pour certains métiers particuliers. Dans ces cas, tant le droit du travail que la sécurité sociale des salariés, pour tout ou partie de ses secteurs, leur sont applicables. Les présomptions valent jusqu'à preuve du contraire ou sont irréfragables, selon les cas. Il s'agit des travailleurs intérimaires, des travailleurs ALE, des marins de la marine marchande, des bateliers, des pharmaciens, des représentants de commerce et des sportifs rémunérés.

⁴ Le législateur s'est contenté d'étendre à certains travailleurs la sécurité sociale des salariés, soit pour tous les secteurs, soit pour certains secteurs seulement. Dans le secteur privé, citons les gestionnaires d'association, les travailleurs à façon, les transporteurs de choses et de personnes qui n'assument pas seuls le financement ou la garantie de l'achat de leur véhicule de transport, les chauffeurs de taxi, les étudiants sans contrat de travail, les gardiennes d'enfant, les doctorants, et jusqu'en 2003, les artistes de spectacle.

⁵ Formes de travail déjà présentes dans la loi du 3 juillet 1978 relatives aux contrats de travail qui réglemente le contrat de travail à durée déterminée (art. 9 à 11).

⁶ Le contrat de *travail intérimaire* est un contrat conclu avec une agence d'intérim qui met le travailleur à la disposition d'un utilisateur. L'autorité patronale est alors *partagée* entre l'agence et l'utilisateur. Les hypothèses de travail intérimaire autorisées par la loi sont fort limitées. On peut y faire appel, pendant des périodes limitées, soit pour *remplacer* un salarié permanent, soit en cas de *surcroît temporaire de travail* qui s'ajoute à l'activité *normale* d'une entreprise – moyennant *accord syndical préalable* –, soit, enfin, pour exécuter un *travail exceptionnel* listé dans une Convention Collective de Travail (CCT), travail qui *ne peut être habituel* à l'entreprise.

⁷ Le *portage salarial* a été légalisé récemment en France, suite à l'accord national interprofessionnel du 11.01.2008 sur la modernisation du marché du travail, par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, et mis en œuvre par l'accord relatif à l'activité de portage salarial du 24 juin 2010. Le portage salarial se caractérise par : une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ; la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ; la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ; la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ; et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un

À la fin du XX^e siècle, la transformation des relations de travail – de moins en moins fondées sur l'existence d'un lien hiérarchique que sur une collaboration active et l'ingénierie contractuelle – qui a favorisé l'apparition du phénomène des *faux indépendants*, ont contribué au délitement de la notion juridique centrale du droit du travail : la *subordination juridique*. Aujourd'hui, la subordination juridique ne se définit plus que par la simple *possibilité* d'exercer une *autorité* sur un travailleur.

En Belgique, le retour du principe général de l'autonomie de la volonté permet aux parties de convenir librement de la nature du contrat qui les lie. Mais ce libre choix ne peut être contredit par une exécution de la convention dans des conditions de fait qui ne sont pas compatibles avec la qualification retenue. Quelles sont donc ces conditions ? La loi récente sur la nature des relations de travail (Loi-programme (I) du 27 décembre 2006 qui contient un titre XIII sur la « Nature des relations de travail », en vigueur depuis le 01.01.2007), qui vise à prévenir le phénomène des *faux indépendants*, a instauré une véritable méthode d'analyse de la relation de travail. Elle liste trois catégories de critères permettant de qualifier leur véritable nature : les critères généraux, spécifiques et neutres. Quatre critères *généraux* ont été retenus : la *volonté* des parties, la liberté ou non d'organiser le *temps de travail*, la liberté ou non d'organiser le *travail* et enfin, la soumission ou non à un *contrôle hiérarchique*. Ces critères généraux ne suffisent pas toujours et pourront être complétés par des critères *spécifiques* à certains secteurs ou professions (presse, médias, culture, construction, etc.) établis par arrêté royal sur base d'un rapport établi par la Commission de règlement de la relation de travail. Ces critères spécifiques pourront être d'ordre socio-économique et juridique.

II. La géométrie variable du statut de l'activité artistique

Les conditions de vie et de travail des artistes ne leur permettent pas de s'insérer facilement dans le cadre juridique classique élaboré pour le commun des travailleurs de l'industrie et du commerce.

Plusieurs pays européens ont déjà légiféré pour remédier à cette situation⁸, et la Belgique s'est particulièrement illustrée depuis 2003⁹ en se dotant d'un *statut sui*

contrat qualifié de contrat de travail. Pour une analyse de la situation en Belgique, voir notamment, « *Le portage salarial* » : mise à disposition, sous-traitance ou intérim ?, Bruxelles, éd. Kluwer, 2005, ; *Études pratiques de droit social*, actes de l'après-midi d'étude organisée le 26 novembre 2004 par le groupe Droit social de l'UCL, 121 pp.

⁸ Voir notamment, *La Situation des professionnels de la création artistique en Europe*, réalisée par ERICarts, Bonn, et publiée en français et en anglais par le Parlement Européen, Département thématique Politiques structurelles et de Cohésion, Culture et Education, Direction générale Politiques internes de l'Union, IP/B/CULT/ST/2005_89, 03.08.2006, 139 pp., co-auteur avec Wiesand, A., en collaboration avec Cliche, D., et avec des contributions additionnelles de Copic, V., et Mitchell, R., et un réseau d'experts européens.

⁹ Loi-programme du 24.12.2001, M.B. 31.12.2002, articles 170 à 184.

generis d'entrepreneur quasi-salarié accessible à tous les artistes, auteurs et artistes du spectacle travaillant dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

« § 1^{er}. La présente loi est également applicable aux personnes qui, sans être liées par un contrat de travail, fournissent des prestations artistiques et/ou produisent des œuvres artistiques contre paiement d'une rémunération pour le compte du donneur d'ordre, personne physique ou morale, à moins que la personne qui fournit ces prestations artistiques et/ou produit ces œuvres artistiques ne prouve que ces prestations et/ou ces œuvres artistiques ne sont pas fournies dans des conditions socio-économiques similaires à celles dans lesquelles se trouve un travailleur par rapport à son employeur. Cette disposition n'est toutefois pas applicable lorsque la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'œuvre artistique fournit cette prestation artistique ou produit cette œuvre artistique à l'occasion d'événements de sa famille.

La personne physique ou morale de qui la personne qui fournit la prestation artistique ou qui produit l'œuvre artistique reçoit la rémunération est considérée comme étant l'employeur.

§ 2. Par « fourniture de prestations artistiques et/ou production des œuvres artistiques » il faut entendre la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie.

§ 3. Le premier paragraphe n'est pas applicable aux personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des œuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendant.

Le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil et après avis du Conseil national du Travail, les conditions dans lesquelles le § 1^{er} n'est pas applicable aux personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des œuvres artistiques pour lesquelles elles ne bénéficient que d'indemnités de défraiement déterminées dans le même arrêté »¹⁰.

Le but de ce nouveau statut social est de permettre aux artistes autonomes (*free-lance*), de bénéficier d'une *protection sociale de salarié effective*, y compris l'assurance chômage, tout en leur permettant d'opter, s'ils prouvent leur indépendance socio-économique, pour leur assujettissement aux assurances sociales d'indépendant. Ce nouveau *statut social* ne concerne cependant que les artistes *free-lance* qui travaillent *sur commande* en dehors des liens d'un contrat de travail, contrat dont l'existence ouvre la protection sociale des salariés.

Sur le plan juridique, une activité artistique peut s'exercer de différentes façons : sur commande, sous contrat de travail, spontanément, en licenciant ses droits d'auteur

¹⁰ Article 1 bis, inséré dans la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

ou ses droits d'artiste, en vendant ses œuvres. Ces différentes modalités peuvent s'exercer successivement ou simultanément. Comment le cadre juridique actuel s'articule-t-il autour des différentes facettes de l'activité artistique ? C'est ce que nous allons examiner ci-dessous.

A. Le statut d'indépendant

I. La « déclaration d'indépendant »

Les situations rencontrées par cette hypothèse sont celles où l'artiste a déjà élaboré et mûri son projet artistique et bénéficie d'un certain succès lui garantissant une clientèle et des revenus suffisants et réguliers pour vivre, financer les dépenses professionnelles liées à son activité, ainsi que les cotisations sociales des assurances sociales pour travailleurs indépendants.

Lorsque l'artiste estime que son activité est indépendante et lui permet de bénéficier de revenus suffisants et réguliers, il peut introduire une demande auprès de la « Commission artistes » qui lui délivrera une *déclaration d'activité indépendante* et il sera assujéti aux assurances sociales des travailleurs indépendants selon le droit commun¹¹. D'après le Rapport de la Commission Artistes de 2005, le seul disponible à l'heure actuelle selon nos informations, dans le secteur des arts plastiques, il y aurait eu, au cours de l'année 2004, 63 demandes dont 53 en région flamande. Pour fonder son appréciation, la Commission s'appuie sur une liste d'indicateurs socio-économiques, non exhaustive¹². Pendant la durée de validité de cette déclaration d'indépendant (deux ans à compter de la date de la décision¹³), l'artiste est présumé exercer de manière *irréfragable* une activité d'indépendant en relation avec les

¹¹ Voir encadré ci-dessus.

¹² A.R. du 26 juin 2003 précité, art. 3 « Pour l'octroi de la déclaration d'activité indépendante, la Commission tient compte notamment des indicateurs socio-économiques suivants :

1° L'intéressé possède un plan financier ou un plan d'exploitation ou une lettre d'explication contenant les déclarations d'intentions et les commanditaires potentiels, d'où il ressort que l'activité artistique indépendante lui permet de se procurer un revenu vital ;

2° D'une analyse de la comptabilité ou des copies de factures pertinentes et/ou d'une liste de débiteurs, il ressort que l'activité artistique indépendante lui permet de se procurer un revenu vital ;

3° L'intéressé travaille avec différents commanditaires ;

4° L'intéressé a des revenus produits par d'autres activités professionnelles ;

5° L'intéressé a du personnel à son service ;

6° L'intéressé fait de la publicité en son nom propre pour ses œuvres ou produits ;

7° Le revenu de l'intéressé est dans une large mesure lié à des qualités artistiques spécifiques ;

8° L'intéressé possède une formation ou une expérience professionnelle pertinente ;

9° L'intéressé est déjà inscrit auprès d'un organisme d'assurances sociales pour travailleurs indépendants ;

10° L'intéressé est en ordre de paiement des cotisations, a obtenu une dispense du paiement des cotisations par la Commission des dispenses de cotisations compétente ou respecte ponctuellement les facilités de paiement pour sa dette en matière de cotisations. »

¹³ A.R. du 26 juin 2003, précité, article 4, §1^{er}.

prestations pour lesquelles la déclaration d'indépendant a été délivrée, sauf déchéance pour fraude signifiée par recommandée à l'artiste, conclusion d'un contrat de travail ou modification de sa situation¹⁴.

À défaut d'avoir demandé ou obtenu la déclaration d'indépendant, l'artiste peut néanmoins s'affilier aux assurances sociales pour indépendants, mais les services d'inspection conservent leur compétence pour constater l'existence de conditions socio-économiques de travail similaires à celles d'un salarié, ce qui peut être gênant pour les commanditaires de l'artiste qui pourront être poursuivis pour non-paiement des cotisations sociales dans le régime des salariés.

2. L'activité artistique spontanée

Lorsqu'il ne travaille pas sur commande pour des commanditaires, l'artiste exerce son activité de façon *spontanée*. Ce sera le cas, par exemple, lorsqu'un artiste plasticien travaille dans son atelier dans le but de vendre ses œuvres ; lorsqu'un scénariste écrit un projet de scénario pour le proposer à des producteurs ; lorsqu'un écrivain écrit un roman qu'il soumettra à des éditeurs ; lorsqu'un dessinateur de bandes dessinées vend ses planches à un éditeur, un photographe, à un éditeur ou une revue.

Lorsque l'activité est spontanée et exercée dans un but lucratif, l'assujettissement aux assurances sociales pour indépendants s'impose, selon les règles générales¹⁵. Rappelons que les cotisations sociales sont dues même lorsque l'activité ne génère pas de revenus¹⁶.

Cependant, la loi a prévu que la perception de petites indemnités n'entraîne pas l'assujettissement au statut social des travailleurs indépendants. Aucune cotisation n'est due dans ce cas¹⁷.

¹⁴ A.R. du 26 juin 2003, précité, article 4, §2.

¹⁵ Mais pas si l'activité est exercée comme un hobby. Voir les conditions générales de l'assujettissement au statut social des indépendants, note 1.

¹⁶ Cass. 02.06.1980, J.T.T. 1982, p. 76.

¹⁷ Des *indemnités minimales* ne constituent en effet pas de la rémunération assujettie à la sécurité sociale ou entraînant l'assujettissement comme travailleur indépendant lorsque l'activité est limitée : dans ces conditions, *l'activité reste bénévole* (art. 1 bis, §3, 2^e al. de la loi du 27 juin 1969). Un *système spécifique de petites indemnités*, instauré par l'A.R. du 3 juillet 2005, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2004, s'applique si le défraiement ne dépasse pas 106,94 € par prestation et par donneur d'ordre, et 2.138,70 € par année civile pour l'ensemble des prestations artistiques. En outre, le nombre de jours au cours desquels un artiste peut fournir des prestations sous ce système est limité à 30 par année civile et à maximum 7 jours consécutifs pour un même donneur d'ordre.

3. L'activité artistique menée dans le cadre d'une personne morale

Cette hypothèse vise les cas où l'activité est exercée par une S.P.R.L. ou une S.C. ou toute autre société dans laquelle l'artiste est administrateur ou gérant, ou encore, les cas où l'activité est exercée par une association, mais uniquement, dans ce dernier cas, si elle est soumise à l'impôt des sociétés ou à l'impôt des non-résidents¹⁸.

L'activité artistique fournie *dans le cadre de la personne morale* dans laquelle l'artiste est mandataire relève elle aussi du statut social des travailleurs indépendants, et non du statut social quasi salarié de l'artiste¹⁹. Sauf à prouver la gratuité du mandat et l'existence d'un contrat de travail (c'est-à-dire le lien de subordination) entre l'artiste et la personne morale, auquel cas les règles de droit commun du droit du travail et de la sécurité sociale des salariés s'appliqueront.

4. La jouissance de droits d'auteur

À moins qu'il ne bénéficie d'une protection sociale équivalente (à celle des assurances sociales pour travailleurs indépendants) provenant d'une activité qu'il exerce personnellement, l'artiste qui perçoit des droits d'auteur est assujéti aux assurances sociales de travailleur indépendant.

L'article 5 de l'A.R. n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants dispose en effet que « *les journalistes, les correspondants de presse et les personnes qui jouissent de droits d'auteur ne sont pas assujéti au présent arrêté, s'ils bénéficient déjà, à quelque titre que ce soit d'un statut social au moins équivalent à celui organisé par le présent arrêté* ».

Par conséquent, lorsqu'une personne jouissant de droits d'auteur (outre les journalistes et autres correspondants de presse) bénéficie d'une protection équivalente à celle offerte par les assurances sociales pour travailleurs indépendants, elle n'est pas assujéti à ces assurances et ne doit pas cotiser. Une personne bénéficie d'un *statut social au moins équivalent* à celui des travailleurs indépendants lorsqu'elle exerce une activité salariée à titre principal au cours de l'année, c'est-à-dire à mi-temps, ou, si cette activité se situe dans l'enseignement du jour ou du soir, lorsqu'elle est exercée à concurrence de 6/10 d'un horaire prévu pour l'attribution d'un traitement complet²⁰.

¹⁸ Art. 3, §1^{er}, al. 4, A.R. n°38 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

¹⁹ L'article Ibis de la loi du 27 juin 1969 dispose en effet que l'extension de la sécurité sociale des salariés ne s'applique pas « *aux personnes qui fournissent des prestations et/ou produisent des œuvres artistiques dans le cadre de la personne morale dont elles sont le mandataire au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants* ».

²⁰ Art. 35, A.R. du 19 décembre 1967 portant règlement général en exécution de l'arrêté royal

Une personne indemnisée par l'assurance chômage bénéficie elle aussi d'un statut au moins équivalent.

Ce qui veut dire que lorsqu'une personne démontre qu'elle *jouit effectivement* d'une protection sociale équivalent à celle organisée par ce régime dans chacun de ses secteurs (soins de santé, maladie-invalidité, allocations familiales, pension²¹) et *décolant d'une activité professionnelle personnelle*²², elle n'est pas assujettie et les droits d'auteur ne sont pas soumis à cotisations sociales²³.

Par conséquent, lorsqu'un artiste est assujetti comme travailleur indépendant au titre de son activité artistique ou autre, ses droits d'auteur ne sont pas soumis à cotisations sociales²⁴. Une personne bénéficiant d'un *statut dérivé* d'un titulaire, par exemple son conjoint, ne sera assujettie que sur les revenus de son activité et pas sur ses droits d'auteur²⁵.

5. L'inadaptation du statut de travailleur indépendant

Dans toutes les hypothèses examinées ci-dessus, les règles générales du statut social des travailleurs indépendants s'appliquent. Ces règles n'ont pas (encore) été adaptées à l'activité artistique : elles supposent une activité rémunérée régulière et un chiffre d'affaires minimum généré par une activité prévisible et rentable alors que l'activité artistique implique des périodes de recherche-développement non rémunérées, des revenus irréguliers et fort aléatoires (notamment les droits d'auteur), ignore le pré-requis de rentabilité et subit les aléas et les fluctuations du succès.

C'est une des raisons qui ont poussé le législateur à adopter le nouveau *statut d'entrepreneur quasi salarié*.

n° 38 du 27 juillet 1967 organisant le statut social des travailleurs indépendants.

²¹ L'octroi d'allocations de chômage constitue une protection au moins équivalente, et bien plus protectrice évidemment.

²² Une protection sociale dérivée de son conjoint ne peut suffire, Cass. 3^{ème} ch., 26 mai 2003, inédit, n° S01.0194.F/1. Le traitement différent entre les personnes qui bénéficient d'une protection sociale découlant de l'exercice personnel d'une activité professionnelle et celles qui bénéficient d'une protection sociale découlant de droits dérivés, ne constitue pas une violation des articles 10 et 11 de la Constitution (A.H. 5 septembre 2005, A et M, n°3, 2007, p. 254).

²³ C.T. Bruxelles (lire Mons) 6^{ème} ch., 14 mars 2008, A et M 2009, p. 320.

²⁴ Et ce d'autant plus qu'ils sont rangés dans la catégorie fiscale des revenus mobiliers, en tout cas jusqu'à un montant de bas de 37.500 € (indexé à 51.920 € pour l'exercice 2010/revenus 2009). Voir plus loin.

²⁵ C.T. Bruxelles (lire Mons) 6^{ème} ch., 14 mars 2008, *op. cit.*

B. Le nouveau statut d'entrepreneur quasi salarié

Le nouveau statut social de l'artiste en vigueur depuis 2003 s'applique à l'artiste qui travaille sur commande pour le compte d'un donneur d'ordre et en dehors des liens d'un contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'artiste est assujéti au régime de sécurité sociale des travailleurs salariés pour tous les secteurs d'assurance²⁶. Il s'agit d'un véritable *statut d'entrepreneur quasi salarié*.

Pour que ce nouveau statut s'applique il suffit que trois conditions soient réunies : dès lors qu'une personne, en dehors des liens d'un contrat de travail,

- fournit une prestation artistique et/ou produit une œuvre artistique, dans le secteur de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie,
- contre paiement d'une *rémunération* pour fourniture de la prestation ou la production de l'œuvre²⁷, à l'exception du remboursement *réel ou forfaitaire* des frais exposés par l'artiste²⁸, et
- pour le compte d'un donneur d'ordre.

La personne « de qui l'artiste reçoit la rémunération » est considérée vis-à-vis de l'O.N.S.S. comme l'employeur. C'est elle qui doit retenir et payer les cotisations sociales selon les règles du droit commun, mise à part une réduction des charges patronales²⁹.

²⁶ Art. 1 bis de la loi du 27 juin 1969, voir ci-dessus. Il peut ainsi accéder à tous les secteurs d'assurances, y compris les assurances chômage, accident du travail et maladies professionnelles.

²⁷ Clesse, V. J., « Quel statut social pour les artistes », dans *Actualités de la sécurité sociale – Evolution législative et jurisprudentielle*, sous la coordination de Michel Dumont, Larcier, 2004, CUP, p. 27 et ss., sp. p. 932. La notion de rémunération s'entend dans son sens courant. Il ne faut cependant pas considérer que des *indemnités minimales* (art. 1 bis, §3, 2^{ème} al. de la loi) constituent de la rémunération assujétiée à la sécurité sociale ou entraînant l'assujétiement comme travailleur indépendant lorsque l'activité est limitée : dans ces conditions, *l'activité reste bénévole*.

²⁸ Depuis le 1^{er} janvier 2010, c'est à l'employeur ou à la personne considérée comme l'employeur de prouver la réalité de ces frais (art. 64, loi-programme du 23.10.2009 qui complète l'article 14 de la loi du 27 juin 1969 :

« § 4. *En cas de contestation quant au caractère réel des frais à charge de l'employeur, l'employeur doit démontrer la réalité de ces frais au moyen de documents probants ou, quand cela n'est pas possible, par tous autres moyens de preuve admis par le droit commun, sauf le serment. En l'absence d'éléments probants fournis par l'employeur, l'Office national de sécurité sociale peut, sur proposition des services d'inspection compétents qui ont auditionné l'employeur, effectuer d'office une déclaration supplémentaire, compte tenu de toutes les informations utiles dont il dispose.* »). Pour un commentaire, voir Wantiez, C., « Cotisations sociales : indemnités diverses et libéralités dans la jurisprudence de la Cour de cassation », dans *La sécurité sociale des travailleurs salariés*, sous la direction de Neven, J.-F., et Gilson, S., Bruxelles, Larcier-Crides, 2010, p. 251 à 270.

²⁹ Pour le détail du calcul (très technique), voir instructions aux employeurs sur le site <https://www.socialsecurity.be/portail/instructions>

Le champ d'application de la nouvelle disposition ne s'étend qu'aux *œuvres et prestations artistiques de commande*, réalisées pour et rémunérées par un donneur d'ordre, et pas à l'activité artistique spontanée.

Quid lorsqu'un artiste participe à un concours de projets et remporte un prix ? Le prix est considéré comme une gratification, pas comme un revenu professionnel. Et si le projet fait l'objet d'une commande subséquente ? Celle-ci relèvera en principe du *statut social d'entrepreneur quasi salarié*, le commanditaire sera considéré comme l'employeur et devra payer les cotisations sociales à l'O.N.S.S.

On le comprend bien : le nouveau statut de l'artiste permet d'harmoniser le statut de l'artiste lorsqu'il travaille sur commande, soit sous contrat d'entreprise soit dans le cadre d'un contrat de travail. Les deux modalités de son activité convergent et lui permettent de mieux s'insérer dans le régime de sécurité sociale des salariés.

C. Le statut de salarié

I. Les engagements sous contrat de travail

En Belgique, les contrats de travail à *durée déterminée* ou *pour un travail nettement défini* sont devenus la norme dans le secteur artistique. Ces contrats sont réglementés par la loi du 03.07.1978 relative aux contrats de travail³⁰. Ils doivent notamment être constatés par écrit au plus tard au début de la prestation.

Le contrat de travail pour un *travail nettement défini* convient particulièrement bien à la structure du travail au projet à travers laquelle se déploient les activités artistiques aujourd'hui. Par exemple, une production théâtrale, cinématographique ou musicale particulière, une série de représentations, un projet d'exposition, un concert, etc.

En principe, la succession de contrats de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini conclus entre les mêmes parties est autorisée sans qu'il y ait eu interruption attribuable au travailleur si la succession de contrats est justifiée par la nature du travail ou par une autre raison légitime. À défaut, le contrat de travail sera censé être conclu à durée indéterminée. La *nature du travail* ou *raison légitime* sont d'usage constant dans le secteur du spectacle et autorisent de longues successions de contrats³¹. Il faut cependant avoir égard à l'évolution de la relation contractuelle et toujours vérifier *au moment de la conclusion d'un nouveau contrat* à durée déterminée ou pour un travail nettement défini si la nature du travail ou une autre raison légitime existe toujours bien³².

³⁰ Art. 9 à 11 de la loi.

³¹ Tout est une question d'espèces. Ont été admis le travail saisonnier, l'affluence de clientèle, l'intérêt du travailleur, l'organisation d'événements, des mandats de recherche, le financement extérieur de projets.

³² T.T. Liège, 08.03.1971, J.T.T. 1972, justel F-19710308-2 ; Pacco, L.-H., et Claes, P., « La rupture des contrats à durée déterminée successifs : la nature du travail et les raisons légitimes comme exception à l'interdiction des contrats à durée déterminée successifs – relevé jurisprudentiel », dans

Deux exceptions au principe : quatre contrats de travail à durée déterminée successifs maximum peuvent être conclus, chacun pour une durée minimale de trois mois sans que la durée totale des contrats ne dépasse deux ans, ou, moyennant une autorisation préalable, chacun pour une durée minimale de 6 mois sans que la durée totale ne dépasse trois ans³³.

2. Le droit et la réglementation du travail

Le droit et la réglementation du travail ne sont bien souvent pas adaptés au travail artistique de courte durée et à statut variable. Citons à titre d'exemples,

- en cas *d'incapacité de travail pour cause de maladie*, le salaire garanti pendant 14 jours à charge de l'employeur lorsque le contrat de travail a une durée de plus d'un mois mais de moins de trois mois³⁴ ;
- la réglementation des *jours fériés*, vu les modalités très variables des engagements (contrat de service ou contrat de travail et rémunération à la prestation, à l'entreprise, au forfait³⁵) ;
- le *droit collectif du travail* est fondé sur les principes de représentation, de négociation entre patrons et syndicats interprofessionnels représentatifs ; il tend à régir des conflits collectifs du travail ; ce droit collectif, si original qu'il soit, ne peut saisir le *mode de production artistique au projet* où les relations entre les personnes, basées sur la polyvalence des compétences, la coopération et la médiation nécessaires, transcendent les notions de hiérarchie, de subordination, et la classification rigide des fonctions.

L'examen de cette problématique sort cependant du cadre de cet article et mériterait à elle seule une étude approfondie.

III. La recherche de solutions innovantes

Le nouveau statut social de l'artiste est en vigueur depuis 2003. Il constitue une avancée majeure et originale qu'il faut saluer, mais il n'a pas éliminé toutes les incohérences et inadaptations du cadre juridique général qui s'impose à l'activité artistique.

Quelques propos sur la rupture du contrat de travail, Hommage à P. Blondiau, Anthémis, 2008, coll. Perspectives de droit social, p. 402, 405 à 407.

³³ Art. 10bis, loi 03.07.1978.

³⁴ 100% du 1^{er} au 7^{ème} jour, 83,93% du 8^{ème} au 14^{ème} jour, voir art. 71, loi 03.07.1978, en combinaison avec l'article 52 §1 et 53 de la loi. En exécution de cet article 53, le Roi peut cependant, après avis de la commission paritaire compétente et par arrêté délibéré en Conseil des ministres : 1° modifier la durée de l'ancienneté prévue à l'article 52, § 1er, dernier alinéa ; 2° remplacer la condition d'ancienneté dans l'entreprise par d'autres conditions ; ou 3° fixer des conditions supplémentaires à celles prévues par les articles 52.

³⁵ Loi organique du 04.01.1974 relative aux jours fériés et son A.R. d'exécution du 18.04.1974.

A. Les doubles assujettissements et l'accès difficile aux prestations sociales

On l'a vu ci-dessus : une même activité artistique peut être assujettie aux deux systèmes d'assurances sociales : d'indépendant et de travailleur salarié, sans ouvrir de droits complémentaires, mais en augmentant le coût financier des cotisations. Par exemple, un artiste plasticien, un compositeur ou un scénariste travaillant sur commande ressortissent au régime des salariés et, lorsqu'ils travaillent spontanément ou dans le cadre d'une personne morale dont ils sont mandataires, au régime des indépendants.

Les artistes peuvent être également confrontés au *double assujettissement* lorsqu'ils effectuent des *prestations* non artistiques mais *connexes* à celle-ci – comme l'enseignement, le commissariat d'exposition, le journalisme, l'écriture non littéraire, la conception de scénarios pour la publicité, voire la production de spectacles –, ou lorsqu'il effectuent des *prestations plus techniques*, comme la construction de décors pour la publicité ou la télévision, la régie de spectacle, ou simplement d'autres *prestations* alimentaires.

La situation se complique encore lorsque l'artiste perçoit des droits d'auteur ou des droits voisins. Une personne qui perçoit des droits d'auteur ou des droits voisins est assujettie au statut social des indépendant lorsqu'elle ne bénéficie pas effectivement d'un statut au moins égal au statut d'indépendant, comme on l'a vu plus haut. Une personne bénéficie d'un *statut social au moins équivalent* à celui des travailleurs indépendants lorsqu'elle exerce une activité salariée ou quasi salariée à titre principal au cours de l'année, c'est-à-dire à mi-temps au moins³⁶. Or cette activité artistique fluctue continuellement.

Enfin, les cotisations sociales des artistes salariés et quasi-salariés sont calculées sur une rémunération brute, alors que les charges professionnelles de ces artistes sont généralement plus importantes que celles de la plupart des autres activités salariées, sans pour autant être supportées par l'employeur³⁷. Cette situation accroît le poids financier de l'assujettissement³⁸.

L'application des règles d'accès aux prestations sociales pose toujours nombre de difficultés parce que les *modes d'exercice de l'activité artistique ou l'exercice d'une activité artistique et d'une activité autre, connexe ou pas, ainsi que le montant des droits d'auteur ou des droits voisins* fluctuent continuellement. Par exemple, en assurance chômage, le

³⁶ Ou encore lorsqu'elle bénéficie d'allocations de chômage.

³⁷ Achat d'instrument, de matériel électronique, vidéo, stage de formation, de perfectionnement, déplacement à l'étranger en vue de la recherche et la conclusion d'engagements, etc. (Nayer, A. et Capiou, S., *Un Statut pour les artistes – Dossier documentaire et propositions*, Communauté française de Belgique – CERP, 1991, 287 pp., sp. p. 40).

³⁸ Il est vrai que les cotisations sociales peuvent ouvrir des droits sociaux plus importants ou plus élevés, mais au détriment du montant des revenus nets, déjà médiocre, qui doivent permettre les investissements nécessaires à l'exercice de la profession.

mode de calcul des jours de travail pendant le stage d'accès à l'assurance de chômage a été aménagée pour les musiciens et artistes du spectacle (règle du cachet), mais pas pour les autres métiers artistiques qui peuvent accéder au statut d'entrepreneur quasi salarié ; la réglementation prévoit l'exclusion du chômage dès lors que les recettes de l'activité artistique accessoire ou les droits d'auteur nets dépassent un certain montant, alors que pour d'autres activités particulières l'exclusion n'est pas prévue³⁹. Par exemple, en assurance indemnité, l'accès aux indemnités d'incapacité de travail nécessite un stage, irréalizable bien souvent, de 120 jours de travail au cours de chaque période de 6 mois⁴⁰.

Ne faudrait-il pas mieux harmoniser les règles d'assujettissement et adapter l'accès aux prestations sociales ? Par exemple, en étendant le statut sui generis de l'entrepreneur quasi-salarié aux prestations connexes à l'activité artistique et aux prestations techniques (enseignement, écriture non littéraire, gestion, techniques du spectacle, de l'audiovisuel, etc.). Par exemple, en adaptant les seuils d'accès aux prestations sociales et à leur maintien aux réalités professionnelles ?

B. L'inadaptation du droit et de la réglementation du travail

De même, ne faut-il pas adapter les règles en matière de droit et de réglementation du travail, élaboré pour les relations de travail de longue durée en intégrant les paramètres de l'intermittence et du travail au projet ?

Nous nous bornerons dans cette contribution à examiner deux sujets : l'appui administratif au travail intermittent (1) et le portage d'activités et de productions artistiques intermittentes (2).

I. Les aspects socio-administratifs du travail intermittent

La très courte durée des missions fragilise les artistes face aux différents donneurs d'ordre : absence ou tardiveté de remise des documents sociaux, retard ou non-paiement de la rémunération, risque élevé de non-paiement des cotisations sociales. La courte durée des prestations nécessite une vigilance et une réactivité que les artistes n'ont pas toujours les moyens de mettre en œuvre. Seuls face à une multiplicité d'employeurs ou de commanditaires, les artistes peinent à diligenter les recours classiques à l'inspection sociale ou aux tribunaux, trop lents et coûteux par rapport au montant des rémunérations en jeu.

³⁹ Notamment les mandats politiques, art. 130 §2, al. 1, A.R. 25.11.1991 portant réglementation du chômage.

⁴⁰ Art. 203, A.R. 03.07.1986 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, sauf à considérer que le travail est saisonnier (périodes de travail à durée limitée) ou intermittent (intérimaires et travailleurs à domicile) auquel cas le stage est de 400 heures au cours de chaque période de 6 mois.

Les agences intérimaires, mettant des travailleurs à la disposition d'utilisateurs avec qui elles partagent l'autorité patronale, interviennent dans le cadre de relations de travail subordonnées⁴¹, et uniquement dans les hypothèses strictement déterminées par la loi. Le travail intérimaire et l'intermédiation des agences d'intérim constitue-t-il un cadre suffisant pour répondre aux problèmes découlant de l'intermittence telle que définie ci-dessus (missions courtes, multiplicité de statuts, multiplicité d'employeurs situés dans divers secteurs économiques et divers États) ?

ARTISTES ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Une nouvelle catégorie de travail intérimaire a été conçue pour les artistes, mais également pour les techniciens de spectacle, engagés sous contrat de travail. Cette mesure est destinée à faciliter l'engagement d'artistes et de techniciens par des donneurs d'ordre occasionnels ne disposant pas de l'infrastructure administrative nécessaire en leur permettant de recourir à des agences d'intérim spécialisées, les bureaux sociaux pour artistes (B.S.A.). Cette catégorie exclut les entreprises culturelles ainsi que celles qui occupent déjà du personnel assujéti. Rappelons que le contrat de travail intérimaire est un contrat conclu avec une agence d'intérim qui met le travailleur à la disposition d'un utilisateur. L'autorité patronale est alors partagée entre l'agence et l'utilisateur. Les autres hypothèses de travail intérimaire autorisées par la loi sont fort limitées (loi du 24.07.1987 sur le travail temporaire, intérimaire et sur la mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs). On peut y faire appel, pendant des périodes limitées, pour remplacer un salarié permanent, ou en cas de surcroît temporaire de travail qui s'ajoute à l'activité normale d'une entreprise – moyennant accord syndical préalable – ou encore pour exécuter un travail exceptionnel listé dans une CCT, travail qui ne peut être habituel à l'entreprise. La directive européenne 2008/104/CE sur le travail intérimaire du 19 novembre 2008, dispose que les interdictions et les restrictions au recours au travail intérimaire ne pourront plus être justifiées qu'en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés, aux exigences de sécurité et de santé au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus.

⁴¹ La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs dispose en son article 31 § 1^{er} que « Est interdite l'activité exercée, en dehors des règles fixées aux chapitres Ier et II, par une personne physique ou morale qui consiste à mettre des travailleurs qu'elle a engagés, à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur ». Il semble bien que l'interdiction ne vise que les travailleurs salariés et pas les indépendants sur lesquels aucune autorité n'est en principe exercée (voir Chambre, projet de loi portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, 26 juin 2000, Mémoire en réponse, 1999-2000, Doc. 500756/001,88). Mais la notion d'autorité de l'employeur au sens de cet article 31 exclut cependant certaines prérogatives de l'employeur. Le §2 de l'article 31 (inséré par la loi du 12.08.2000) dispose en effet que « Ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité au sens du présent article, le respect par le tiers des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur, quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail ». Ce qui relativise fortement l'interdiction de principe de la mise à disposition de travailleurs.

Une solution plus adéquate et globale ne réside-elle pas dans la création, encadrée par la loi, de *secrétariats sociaux spécifiques pour intermittents*, ne dépendant pas de chaque entreprise où le travailleur est engagé pour une prestation ou d'un secrétariat social généraliste pour travailleurs indépendants, mais auquel *chaque intermittent quel que soit son statut (variable)* serait attaché ? Ce secrétariat pour intermittents aurait pour mission la gestion des besoins propres de l'intermittence dans l'intérêt de ces travailleurs. Les principaux avantages en seraient la centralisation du dossier social permettant un meilleur *continuum* dans la protection sociale (de salarié ou d'indépendant), la sécurisation du paiements des cotisations de sécurité et d'assurances sociales au profit des personnes et des institutions sociales, et le paiement des rémunérations, la gestion pertinente et centralisée de la mobilité transnationale, la transparence, une information spécialisée, un meilleur équilibre entre les artistes et leurs commanditaires.

2. Le portage d'activités et de productions artistiques intermittentes

Le travail d'un artiste consiste aujourd'hui à développer des projets artistiques, circonscrits dans le temps et dans l'espace, seul ou en collaboration avec d'autres, par exemple, un groupe musical, la création d'une œuvre monumentale, d'un spectacle, d'une chorégraphie, d'une performance ou d'une installation. Ces *projets* nécessitent d'associer, pour une ou plusieurs périodes déterminées et dans un contexte évolutif en fonction de l'avancement du projet, des compétences et des talents divers : autres artistes, techniciens, artisans, gestionnaires, comptables.

Si en général une ou plusieurs personnes initient le projet, les compétences apportées, ainsi que leur posture, peuvent évoluer en même temps que le projet. Ces personnes seront tour à tour employeur, client, salarié, prestataire. Dans le cadre juridique actuel, cette situation s'avère bien souvent problématique.

Prenons l'exemple d'une *commande publique d'œuvre d'art*, marché attribué à un adjudicataire, un artiste sculpteur enseignant. Cette personne doit collaborer avec un autre artiste et un assistant technique au titre de collaborateurs. En application des règles nouvelles sur le statut de l'artiste, l'État est-il considéré comme l'employeur redevable des cotisations sociales pour l'artiste adjudicataire ? Pour les deux artistes ? L'artiste adjudicataire du marché est-il lui-même considéré comme l'employeur de ses collaborateurs ? Quel est le montant soumis à cotisations ? La totalité du marché ? La rémunération nette ? Comment calculer la durée du travail et un salaire minimum ? L'adjudicataire peut-il faire appel à l'intérim pour engager ses collaborateurs ? Va-t-il créer une personne morale pour gérer cette commande si elle est importante, mais exceptionnelle ? Quelles en seraient les conséquences sur son statut d'enseignant ?

On le voit, certaines situations peinent à s'insérer dans les structures juridiques classiques, mais pourraient trouver solution dans le cadre d'une nouvelle triangulation contractuelle via une petite unité de production à laquelle l'artiste confierait la gestion

de son projet tout en en restant le maître d'œuvre. Cette unité de production qui disposerait d'une infrastructure permanente, pourrait engager toutes les personnes participant au projet. Cette structure d'activité permettrait de rationaliser à moindre coût tous les aspects, administratifs, comptables, et juridiques des projets. Elle pourrait également devenir une structure d'accueil pour les activités intermittentes. Une initiative de ce genre a été créée en France dans les années 1980 à l'initiative du secteur associatif : il s'agit de l'entreprise dite de *portage salarial*⁴², destinée principalement à des prestations à haute valeur intellectuelle ou technique de cadres licenciés ou retraités, désirant continuer à exercer leur métier de façon indépendante tout en assurant leur continuum social. Cette nouvelle forme de travail dont la légalité a été discutée⁴³ vient d'être consacrée en France⁴⁴.

Nous savons que les artistes sont soumis à une très grande *mobilité transnationale*, ce qui soulève, sur le plan de la protection sociale, des questions liées à la coordination des différents systèmes nationaux de sécurité sociale : quelle est la loi applicable à un artiste résidant en Belgique, travaillant en France, puis en Suisse et en Italie ? Sous quel statut cette prestation est-elle effectuée dans les différents pays ? Dans quel pays les cotisations sociales doivent-elles être payées ? Par qui et comment ? Ces règles sont-elles effectives ?⁴⁵ En Europe, des règlements communautaires⁴⁶ apportent des réponses théoriques à toutes ces questions, mais laisse subsister, dans le cadre de la mobilité de courte durée, beaucoup de problèmes pratiques aux conséquences inattendues. Par exemple, lorsque la législation d'un autre État est applicable à l'engagement d'un artiste (en application des règlements communautaires), un organisateur de spectacle peut être tenu de verser les cotisations sociales dans l'autre État membre. Les difficultés administratives sont telles qu'elles ne peuvent qu'encourager au non-respect de la réglementation, privant ainsi les artistes de protection sociale. Autre exemple : en Italie, il est presque impossible d'obtenir le certificat communautaire attestant du travail presté, ce qui empêche la prise en compte des journées de travail dans le pays de résidence et affaiblit le niveau de protection sociale. La solution pratique la plus efficace pour assurer un continuum social aux artistes face aux difficultés importantes engendrées par la mobilité internationale serait de faire

⁴² Voir notamment, *Le « Portage salarial » : mise à disposition, sous-traitance ou intérim ?*, Bruxelles, 2005, éd. Kluwer, Études pratiques de droit social, Actes de l'après-midi d'étude organisée le 26 novembre 2004 par le groupe Droit social de l'UCL, 121 pp.

⁴³ *Ibid.*, p.53 et ss.

⁴⁴ Voir ci-dessus, note 6.

⁴⁵ Capiou, S., *Mobilité des artistes et sécurité sociale*, étude réalisée à la demande du Parlement européen par Ericarts, Parlement européen, Direction générale Politiques internes de l'Union, IP/B/CULT/2006_97, PE 379.203, novembre 2006, 59 pp.

⁴⁶ Règlement du Conseil, du 14 juin 1971, relatif à l'application des régimes de sécurité sociale aux travailleurs salariés, aux travailleurs non-salariés et membres de leur famille qui se déplacent à l'intérieur de la Communauté et son règlement d'application n° 474/72, remplacé par le nouveau règlement n°883/2004 et son règlement d'application n°987/2009.

jouer le mécanisme du détachement temporaire⁴⁷ via une structure détachante. Ce mécanisme pourrait garantir non seulement le paiement de la rémunération aux artistes, mais aussi et surtout le versement des cotisations sociales dans l'État d'origine. La structure de portage d'activités et de productions évoquée ci-dessus pourrait jouer ce rôle.

Conclusion

La création artistique participe au prestige des nations, et personne ne conteste plus aujourd'hui qu'elle contribue activement à la visibilité et au développement économique des régions.

Pour soutenir la création artistique, il faut, en dépit des améliorations récentes, poursuivre l'adaptation du cadre juridique et social dans lequel elle s'inscrit. Une meilleure prise en compte par le droit social des caractéristiques d'intermittence, de mobilité, de forte incertitude et la conception d'outils d'activité, pratiques et simples, permettant de rationaliser et de faciliter sa gestion sociale, administrative, économique pourraient en être les deux piliers. La présente contribution en présente les contours.

⁴⁷ Il y a détachement temporaire lorsqu'une entreprise détache un de ses travailleurs dans un autre État pour y exécuter un travail. La loi de l'État d'origine reste applicable pendant toute la durée du détachement qui ne peut dépasser 24 mois. Voir *Guide pratique – La législation applicable aux travailleurs dans l'Union européenne (UE, l'Espace économique européen EEE) et en Suisse*, L'Europe sociale, janvier 2011, 34 pp. ; Capiou, S., *Mobilité des artistes et sécurité sociale*, op. cit., p. 19 et 20.