

# Etude de faisabilité pour une structure de salariat dans le domaine de la musique à Genève

## RAPPORT ET RÉSULTATS



Auteur.e.s et comité de pilotage : Julie Campiche, Marco de Freitas, Leïla Kramis, Viva Sanchez et Karin Strescher.

Associations responsables : AMR, Archipel, Cheptel Records, Fédération Genevoise des Musiques de Création (FGMC), Kling-et-Klung.

Étude réalisée avec le soutien de la Ville de Genève et de l'Etat de Genève.

Genève, juillet 2022



# Table des matières

<b>Organisation Interne</b>	<b>4</b>
Problématique et objet de l'étude de faisabilité	4
Les parties de notre étude	5
<b>Analyse juridique</b>	<b>6</b>
Questions	6
Analyse	6
Mettre un espace de plus (je n'arrive pas sur le drive) Cadre légal et réglementaire	6
Idem La solution du portage salarial	7
Conclusion, risques et perspectives	9
<b>Enquête sociologique auprès des musiciennes et musiciens</b>	<b>10</b>
Résultats Généraux	10
Population enquêtée	11
Statut d'emploi	11
Genre	12
Âge	13
Intermittence	13
Profils et niveau de rémunération	13
Valorisation du service	14
Sentiments et craintes	14
Conclusions des auteurs de l'étude sociologique	14
<b>Enquête de terrain</b>	<b>15</b>
<b>Objectifs de l'enquête</b>	<b>15</b>
<b>Historique de l'organisation administrative</b>	<b>16</b>
Musicien.ne leader, co-leader, label	16
Organisateurs associatif	16
Entités publiques et parapubliques	18
Être salarié par l'organisateur, l'exception	18
<b>Difficultés</b>	<b>19</b>
Band-leaders, Labels	19
Organisateurs de concert associatifs	20
Structures publiques et parapubliques	20
<b>Coopérative de portage</b>	<b>20</b>
<b>Prévisionnel financier</b>	<b>22</b>
Questions	22
Modèle	22
Résultats	23

<b>Conclusions de l'étude de faisabilité</b>	<b>24</b>
Feuille de route	27
Quelques alternatives et actions complémentaires	28
Les concerts du cœur	28
Les associations	28
Un bureau de compagnies	28
Les organisateurs de concerts subventionnés coproducteurs.	28
Le chèque emploi	29
Tarifs officiels et convention collective	29
A propos du chômage et de l'intermittence à la suisse	29

**Liste des annexes** **31**

A - **Avis de droit** - Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels par le Professeur Yaniv Benhamou et Me Emmy Gijs

B - **Commentaire** d'Action Intermittence sur la retraite des artistes

C - **Etude sociologique** - Rapport d'étude sur l'emploi des musicien.ne.s à Genève 2021-2022 par Hélène Widmann sous la direction de Marc Perrenoud

D - **Prévisionnel financier** - Explications des éléments du plan financier par Marco de Freitas et Maurizio Donati

## Organisation Interne

L'étude de faisabilité a été réalisée entre les mois de septembre 2021 et mai 2022.

Un comité de pilotage constitué de cinq personnes a mené à bien la coordination générale de cette étude, ainsi que les enquêtes directes. Une trentaine de réunions ont permis d'élaborer, d'étudier et de finaliser ce rapport.

Deux salariés à temps partiel ont pu être engagés, en charge de la coordination du projet, conduites des entretiens et rédaction du rapport final.

L'étude se compose de quatre parties. Une réalisée en interne et trois réalisées sous forme de mandats externes.

Nous avons identifié quatre axes de travail nécessaires qui seront décrits plus en détails ci-après, à savoir :

- volet 1 : un *avis de droit* concernant les enjeux juridiques de la création et mise en oeuvre de la structure de salariat
- volet 2 : un *sondage* auprès des musicien.ne.s afin d'identifier leurs pratiques actuelles, besoins et connaissances et adapter au mieux le projet
- volet 3 : une *enquête de terrain* auprès des structures/organisations/institutions du milieu musical, afin de présenter le projet de structure de salariat, identifier les besoins et adapter au mieux le projet
- volet 4 : un *prévisionnel financier*, afin de permettre la visualisation de la viabilité de cette future structure de salariat au travers des études menées ci-dessus.

## Problématique et objet de l'étude de faisabilité

Problématique générale, la précarité des professionnels de la musique est constatée, notamment grâce à l'effet révélateur de la crise de la COVID 19.

Le faible niveau et l'irrégularité des rémunérations ainsi que le manque de couverture sociale sont identifiés comme étant des causes de cette précarité. Pourtant, le système suisse de sécurité sociale prévoit des mécanismes pour protéger les individus. Or, la catégorie professionnelle des musicien.ne.s passe très largement au travers des mailles des filets existants.

Outre le manque de connaissance sur leurs droits et les moyens de les faire valoir, nous soumettons l'hypothèse que c'est l'hétérogénéité et la fragmentation des emplois, les engagements de très courte durée, ainsi que la subsistance d'une grande partie de travail non rémunéré qui péjore l'accès des musicien.ne.s aux mécanismes de protection sociale existants. Cette étude vise donc à analyser la faisabilité concrète d'une structure qui permette, pour une musicienne ou un musicien, de percevoir tous ses revenus dispersés dans un régime salarié et leur donne ainsi pleinement accès à une couverture sociale telle que prévue par la loi.

Notre étude doit donc répondre à plusieurs questions :

Est-il possible juridiquement et viable économiquement de créer une entité, une coopérative, outil commun à un grand nombre de musiciennes et de musiciens, qui agisse comme employeur, dans toutes les relations où le commanditaire de la prestation musicale n'est pas en mesure de ou ne souhaite pas agir comme tel ?

Quelle adhésion à un tel système peut-on espérer de la part des musiciens, au vu de leur situation économique et professionnelle actuelle ?

Quelles complémentarités peuvent se dessiner entre une coopérative de portage et les autres formes d'organisation du statut professionnel actuelles (indépendant, association de production, sàrl, etc.), ou futures si un projet de chèque emploi culture devait voir le jour ?

Quels sont les risques et les limites d'un tel système ?

## Les parties de notre étude

1. Une analyse juridique sous forme d'avis de droit. Mandat externe. Analyse les implications juridiques de notre hypothèse : modalité du portage salarial, implications pour l'accès aux prestations sociales du régime salarié. Dans notre rapport, nous donnons un bref résumé de l'analyse, ainsi qu'un commentaire des recommandations suggérées. L'avis de droit lui-même est en annexe, et disponible sur notre site web: [structure-de-salariat.ch](http://structure-de-salariat.ch) .
2. Une enquête sociologique auprès des musicien.ne.s. Mandat externe. Comprendre la perception des individus quant au statut professionnel et aux rémunérations, à la désirabilité d'un fonctionnement salarié, objectiver les niveaux de rémunérations et la capacité des individus à participer au financement d'une structure de portage. Nous donnons un résumé synthétique des aspects importants pour notre projet. Un rapport final ainsi qu'un résumé rédigés par les sociologues de l'Université de Lausanne Marc Perrenoud et Hélène Widmann, sont fournis en annexe.
3. Une enquête de terrain, soit des entretiens avec des organisateurs de concerts, orchestres et porteurs de projets. Problématique administrative de la rémunération des artistes, du point de vue de ces structures. Intérêt pour une solution de portage. Une synthèse de ces entretiens est donnée dans le corps de notre rapport.
4. Un prévisionnel financier. Mandat externe. Analyse des facteurs essentiels du fonctionnement économique, déterminer les besoins en financement. Nous proposons une synthèse globale des résultats, un scénario pour la suite du projet.

## Analyse juridique

L'étude juridique a été réalisée sous forme de mandat par le Professeur Yaniv Benhamou, avocat, assisté de Me Emmy Gijs. Un avis de droit a été rendu. Il se trouve en annexe de ce rapport. A la suite du rapport, des séances de discussions entre le comité de pilotage de l'étude de faisabilité et les auteurs de l'avis de droit ont eu lieu. Elles ont permis d'approfondir certains points, d'identifier les problématiques qui pourraient faire l'objet de recherches ultérieures et de définir les outils juridiques et procédures supplémentaires nécessaires au fonctionnement de la coopérative.

## Questions

Deux questions ont motivé la demande d'un avis de droit :

- Du point de vue interne au projet de coopérative, nous avons besoin de clarifications juridiques, quant à la notion de portage salarial dans le contexte du droit suisse, avec en ligne de mire, la confirmation que l'activité envisagée relève de la Loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services (LSE).
- Du point de vue des intérêts des musicien.ne.s amené.e.s à utiliser la coopérative, notre inquiétude portait sur l'accès au régime des assurances sociales. Nous voulions savoir si l'activité rémunérée serait reconnue comme dépendante, et qu'ainsi, elle ouvre un droit aux prestations des assurances sociales prévues pour les salarié.e.s ?

## Analyse

Pour répondre à nos questions les auteurs ont établi une cartographie complète des statuts professionnels, modes de rémunérations, ainsi que des niveaux de protection sociale correspondants. Ils ont étudié les différentes solutions telles que le portage salarial (sous forme contractuelle ou sous forme de location de services LSE), mais également donné des pistes d'améliorations de la protection dans le régime de l'indépendance. Ils ont également examiné la forme juridique et le mode d'organisation que pourrait revêtir une structure de portage salarial.

### **Cadre légal et réglementaire**

Le droit suisse prévoit, en fonction des rapports entre le commanditaire et l'exécutant, deux statuts pour le travail, indépendant ou salarié. La nature réelle des relations de travail des musicien.ne.s est très diverse, et il n'y a pas de statut professionnel déterminé à priori par la nature artistique de leur activité.

Selon le droit privé (droit du travail, code des obligations), un salarié fournit sa prestation sur la base d'un contrat de travail, et un indépendant selon un contrat d'entreprise ou de mandat.

La qualification du statut n'est pas nécessairement pareille selon le droit privé ou selon le droit des assurances sociales. Le droit aux prestations étant déterminé par des critères propres au droit des assurances sociales. Un artiste considéré comme salarié au sens du droit privé ne sera pas nécessairement reconnu comme tel par les assurances sociales.

Les deux critères généraux utilisés par le droit des assurances sociales pour distinguer entre indépendant et salarié sont le risque économique et le lien de dépendance organisationnelle. Un indépendant est un entrepreneur qui assume le risque économique de son activité et n'est pas soumis à un lien de dépendance. Un travailleur salarié n'assume pas de risque économique et a une dépendance organisationnelle vis-à-vis de son employeur.

Pour adapter ces critères aux situations d'engagements des musiciens, les directives publiées par l'OFAS précisent :

*Le caractère indépendant ou dépendant d'une activité s'apprécie principalement en fonction de la fréquence des représentations auprès d'un organisateur en particulier, la durée de l'engagement et la notoriété de la personnalité pour la représentation en question. L'existence ou non d'un lien étroit avec l'organisateur est décisive.*

*Si l'orchestre ou la troupe d'artistes dispose d'une organisation propre (association qui gère un orchestre par exemple), il y a lieu de considérer que les membres exercent une activité salariée.<sup>1</sup>*

En fonction de la variété des situations d'engagement, il en résulte que les musicien.ne.s sont obligé.e.s, explicitement ou implicitement, de jongler entre les différents statuts salariés, indépendants, gains accessoires indépendants/dépendants.

### **La solution du portage salarial**

Le portage salarial est le fait pour un artiste de déléguer à un tiers l'encaissement de ses revenus et l'acquittement sur ceux-ci de charges sociales, puis le versement du salaire en mains de l'artiste. Il s'agit d'une relation tripartite qui implique, le porté (l'artiste), le client et la structure de portage.

Le portage salarial peut revêtir deux formes :

- 1. portage salarial sous forme contractuelle** : contrat d'entreprise ou de mandat entre le porté et le client, et contrat de travail entre la structure de portage et le porté.
- 2. portage salarial sous forme de location de service LSE** : contrat de location de service entre la structure de portage et le client et contrat de travail entre le porté et la structure de portage conditionné à la LSE et à une licence fédérale (SECO).

Le premier cas concerne des structures de petite taille (un chiffre d'affaires n'excédant pas 100'000 frs ou un nombre de contrats inférieur à 11 par an). La relation de travail peut s'établir dans la durée, en revanche, le lien de subordination peut être remis en question si l'artiste a peu d'obligations vis-à-vis de la structure de portage. Il faut relever que dans ce cas c'est la structure qui endosse la responsabilité de tout dommage résultant de l'exécution du contrat par le musicien.ne vis-à-vis du client.

---

<sup>1</sup> Directives sur le salaire déterminant dans l'AVS, AI et APG (DSD) § 4039

Le deuxième cas nous intéresse plus spécifiquement, puisqu'il s'agit de portage salarial au sens de l'article 12 de la loi sur la location de service (LSE) et soumis à autorisation, dès lors que la location de service est exercée de manière régulière et dans l'intention de réaliser un profit. Dans ce cas, le bailleur loue temporairement les services d'un travailleur à un tiers, tout en maintenant ses rapports de travail avec lui. Le musicien.ne est, à l'instar d'un intérimaire, envoyé en mission chez des clients, par exemple un organisateur de concert.

Le rapport de subordination est clairement posé, des contrats sont établis pour chaque relation de travail, ce qui renforce la sécurité juridique de chacune des parties. Le travailleur quant à lui répond du dommage causé vis-à-vis de l'entreprise tierce puisqu'il lui est subordonné le temps de l'exécution de son travail.

## Conclusions, risques et perspectives

Les réponses apportées par l'avis de droit donnent une perspective positive pour la suite du projet. Le modèle envisagé relève bien du portage salarial, dont la pratique en Suisse est réglementée par la LSE. Les auteurs recommandent que la coopérative obtienne une licence LSE et se conforme à la CCT Swissstaffing.

Il convient cependant d'être attentif aux points suivants :

- Il existe un risque que les assurances sociales ou un juge refusent la qualification de salarié en raison de la nature de la relation de travail entre le/la musicien.ne et la structure. Il convient d'établir clairement le lien de subordination entre la coopérative de portage et le/la musicien.ne à travers des contrats de travail appropriés (comportant la possibilité de licenciement et les obligations du travailleur à l'égard de la structure). La dépendance économique et organisationnelle peut également être renforcée à travers la prise en charge par la structure de certains frais de l'artiste (p. ex. assurance de l'artiste pour dommage causé), la négociation des conditions de la prestation de l'artiste (p. ex. avec des contrats-modèles de représentation), voire d'autres soutiens (p. ex. formations, locaux de répétitions)
- Il faudra également veiller à ce que les artistes bénéficiaires ne figurent pas dans les organes dirigeants de la structure, qui pourraient se voir refuser le droit au chômage. En effet, le droit au chômage exclut toute personne ayant une position assimilable à celle de l'employeur.

L'auteur précise que son analyse est valide non seulement pour les situations d'emploi des musicien.ne.s mais également pour les autres formes artistiques. La coopérative de portage peut donc travailler également avec des plasticien.ne.s et les artistes des arts vivants. Ceci ouvre des perspectives très positives quant au volume d'affaires que la coopérative pourrait traiter grâce à un marché plus étendu.

## Conclusion

Le portage LSE n'est pas une solution de type couteau suisse. Mais c'est une bonne lame, efficace et robuste qui est extrêmement bien adaptée à une situation de base :

l'engagement ponctuel de musicien.ne.s. A partir de ce modèle de fonctionnement on peut couvrir la plupart des situations de rémunération d'un.e musicien.ne, à l'exception notable des rémunérations découlant des droits d'auteur et droits voisins pour lesquelles une analyse complémentaire devra être faite.

Ce n'est pas la meilleure solution pour tout et pour tou.te.s. D'autres enjeux et d'autres éléments du contexte personnel, économique et politique sont à prendre en compte. Dans le commentaire sur l'étude sociologique et dans la définition du modèle économique du prévisionnel financier nous donnerons les contours des profils et des situations qui devraient trouver dans le portage LSE une solution satisfaisante.

Il convient de souligner que, même si une solution est trouvée pour cotiser de manière adéquate aux assurances sociales en tant que salarié, c'est le niveau des rémunérations qui détermine le montant et le calcul de la durée des prestations.

Etant donné les contours du travail artistique : succession de CDD, fragmentation du travail, faibles rémunérations, nombreuses tâches non rémunérées, face à une situation de maladie, d'accident, de chômage, ou simplement lors du départ à la retraite, le montant des prestations reste insuffisant et des prestations complémentaires qui relèvent de l'aide sociale sont nécessaires pour assurer un minimum vital. Une analyse fournie par Action Intermittence est annexée à ce rapport, qui présente la problématique de la retraite des artistes.

# Enquête sociologique auprès des musiciennes et musiciens

L'enquête sociologique a été menée par Hélène Widmann sous la direction du sociologue Marc Perrenoud (UNIL). Celle-ci s'est concentrée sur la population des musicien.ne.s actifs.ves sur le canton de Genève.

L'enquête a permis d'abord d'identifier les profils sociologiques des musicien.ne.s, et notamment leurs niveaux de revenus et leurs situations d'emploi. Elle s'est ensuite intéressée à leurs attitudes vis-à-vis d'un projet de portage salarial, en particulier à leur estimation subjective de la valeur du service, c'est-à-dire, quelle part de leurs revenus ils seraient prêts à consacrer pour financer un régime salarié.

La première étape de l'enquête s'est déroulée sous la forme d'un sondage auto-administré qui a été diffusé dans les réseaux des porteurs du projet d'étude de faisabilité, ainsi qu'auprès des membres genevois des faïtières de la musique (Sonart, USDAM, FGMC), des associations musicales, des professeurs de la CEGM, des professeurs et élèves de la HEM. Un effort particulier a été fourni pour tenter d'atteindre les musicien.ne.s qui travaillent dans des réseaux professionnels plus éloignés de nos réseaux de départ (animation privée notamment).

La deuxième étape a consisté en entretiens qualitatifs conduits avec une douzaine de musicien.ne.s. Un effort particulier a été fait pour rencontrer les profils les plus diversifiés.

Le rapport produit par les auteurs de l'enquête présente les résultats avec nuance et mise en contexte. Ce rapport est fourni en annexe. Nous donnons ici une présentation des résultats de l'enquête avec un accent mis sur les questionnements suivants : une structure de salariat est-elle réalisable ? A qui s'adresse-t-elle ? Comment voient-ils le service ? Combien peuvent-ils payer pour le service ?

## Résultats Généraux

Les résultats très généraux de l'enquête sociologique, sont contextualisés avec les acquis généraux du domaine de la sociologie de la musique et en particulier avec les résultats de l'enquête Musician's LIVES<sup>2</sup>.

En Suisse romande, les musicien.ne.s travaillent dans des contextes d'emploi divers et souvent peu régulés. Parmi nos sondés, près de 47% gagnent la majorité (76 à 100%) de leurs revenus grâce à la musique. Si les résultats des recherches antérieures sur les musiciens romands s'appliquent ici, cette population, les musicien.ne.s dont la majorité des revenus proviennent de la musique, est celle qui a les revenus les plus bas. Plus de la moitié des sondés occupent un emploi hors musique.

Par comparaison avec les modèles nord américain, du *day job* ou travail alimentaire, et français, où s'opère un clivage très net entre les musicien.ne.s de scène intermittent.e.s et les enseignant.e.s, la situation en Suisse romande est hybride, scène, enseignement et travail alimentaire sont omniprésents dans les profils de musicien.ne.s.

---

<sup>2</sup> Perrenoud Marc & Bataille Pierre (2019) : Vivre de la musique ?, Lausanne, Antipodes

Dans notre enquête, les deux principales sources de revenus sont la scène et l'enseignement. Les autres revenus comme la vente de disques, le merchandising, les droits d'auteurs et voisins sont des sources de revenus marginales.

Les deux activités principales pourvoyeuses de couverture sociale sont l'enseignement mais également la scène ce qui est probablement dû à la surreprésentation dans l'échantillon de l'enquête de musicien.ne.s évoluant dans les milieux proches des arts de la scène (théâtre, danse), plus professionnalisés, avec des répétitions rémunérées.

## Population enquêtée

Les auteurs de l'enquête sociologique ont dessiné un portrait de la population enquêtée en soulignant les caractéristiques communes. Nous allons reprendre ici une partie de ces résultats en les mettant en rapport avec le projet de coopérative de portage.

### Statut d'emploi

Voici les statuts professionnels qui ont été annoncés pour le travail musical, avec des valeurs arrondies

- Régime salarié 30 %
- Statut d'indépendant 23%
- Mélange des deux 25 %
- Salariat pour job hors musique, mais sans statut scène 7%
- Sans statut dans leurs emplois dans et hors de la musique 13%

A la lumière de ces résultats, il apparaît qu'une grande partie du travail musical a lieu avec une couverture sociale limitée, voire sans couverture sociale. L'hypothèse centrale du projet de coopérative de portage est d'imaginer qu'il serait bénéfique pour les musicien.ne.s, du point de vue de la couverture sociale, de pouvoir faire ce travail dans un régime salarié.

Du point de vue du comité de pilotage, les populations qui nous intéressent sont en particulier :

- Les personnes déclarant n'avoir aucun statut juridique encadrant leurs activités. Il s'agit probablement de personnes en formation, ou encore largement financées par leurs parents. L'apport d'une coopérative de portage salarial se situe dans le registre de l'aide à l'insertion professionnelle. Les études sociologiques ont montré que la stabilisation au sein de l'espace professionnel a lieu au bout de dix années de carrière. Parmi les personnes déclarant n'avoir aucun statut juridique encadrant leurs activités on peut également retrouver des populations précarisées, sans permis de travail ou de séjour, pour lesquelles des solutions doivent également être trouvées.
- Les personnes qui, en marge d'un emploi salarié, n'ont aucun statut juridique encadrant certaines de leurs activités musicales. Ces activités musicales peuvent être envisagées comme un gain accessoire, qui peut-être fiscalisé, mais ne contribue ni à la couverture sociale, ni à la prévoyance des deux premiers piliers. Il y a un risque que cette part de revenu en vienne à jouer un rôle essentiel dans l'équilibre

budgétaire de ces personnes. Ces revenus ne sont pas pris en compte dans le calcul des prestations sociales, ce qui peut conduire à une très grande précarité.

- Les personnes qui combinent les situations salariées et indépendantes. On peut faire l'hypothèse que pour une partie d'entre eux, l'enjeu est le même que pour la catégorie précédente, à savoir que la part de revenus indépendants masque une précarité latente. La couverture sociale du travail indépendant est en effet limitée: Ils n'ont pas droit au chômage. Et on peut imaginer qu'une partie des mécanismes volontaires d'assurances (comme une cotisation LPP ou 3e pilier ainsi que les assurances perte de gain) ne sont pas mis en œuvre par les musicien.ne.s. Quant à la fragmentation du temps de travail salarié, celle-ci ne permet pas non plus une couverture salariale suffisante au moment de la retraite.
- Pour ce qui concerne les personnes qui travaillent exclusivement dans un régime indépendant, une partie pourrait souhaiter changer de système avec une meilleure couverture sociale. Nous imaginons qu'un facteur diachronique entre en jeu, que le régime indépendant perd sa pertinence du fait d'une évolution de la situation personnelle, comme le fait de fonder une famille. Nous imaginons aussi que pour une partie de ces musicien.ne.s, le statut d'indépendant a été un choix fait à défaut d'alternatives. Ce statut implique également une grande part de travail administratif et de responsabilités qui sont parfois lourdes à porter pour les musicien.ne.s.

On ne peut pas affirmer que le le régime salarié soit le meilleur pour tou.te.s les musicien.ne.s, adapté à toutes les situations. L'enjeu de la couverture sociale est certes important. Mais il y a néanmoins d'autres facteurs à prendre en compte. Certains, comme les enjeux fiscaux, la nature de l'activité, le niveau et la typologie des revenus dépendent de choix de vie. Cependant, il est particulièrement risqué d'être sous un statut d'indépendant si le revenu de l'activité artistique, ou la fortune personnelle, ne permettent pas de financer une sécurité. Étant entendu qu'il est de la responsabilité du commanditaire d'une prestation de musicien de clarifier le statut juridique de la relation et le cas échéant de salarier le/la musicien.ne.

## Genre

Dans la population de notre sondage, 30% des musiciens sont des musiciennes.

Les inégalités de genre sont visibles dans la distribution des niveaux de revenu. Les femmes sont sous-représentées dans les plus hauts revenus et surreprésentées dans les plus bas. Leurs revenus sont objectivement moins stables, pour une satisfaction perçue plus importante que chez les hommes dans une situation similaire. Alors que les hommes se distribuent plus clairement entre des profils monolithiques de musicien de création ou de musicien de prestation, les femmes font un peu de tout, et surtout plus d'animation ou d'enseignement.

Du fait de la vocation éthique du projet de coopérative de portage, ces résultats sont un véritable challenge. Il s'agit d'abord de s'assurer que le fonctionnement envisagé est compatible avec la situation d'emploi musical féminin actuel et ne favorise pas simplement les profils masculins. Il s'agirait ensuite d'observer si la facilitation apportée par la coopérative pour ce qui concerne l'inscription dans l'espace professionnel de la musique aura un impact positif sur l'évolution des carrières féminines.

## Âge

Les jeunes entre 15 et 25 ans sont très peu représentés dans les réponses de notre sondage (4%<sup>3</sup>). La majorité des musiciens enquêtés ont entre 41 et 54 ans (41%<sup>4</sup>), suivi par la cohorte des 26-40 ans (35%<sup>5</sup>).

Différents facteurs expliquent le faible taux de jeunes dans notre population. Il a été observé dans l'étude Musicians LIVES (Perrenoud et Bataille, 2019, p.319) que la stabilisation dans l'espace professionnel musical n'a lieu qu'à la trentaine. C'est justement cette population qui offre les perspectives les plus intéressantes pour le développement d'une coopérative de portage. En effet, le service proposé leur permettrait d'inscrire immédiatement leur activité musicale dans un système d'emploi reconnu.

## Assurance chômage

13% des sondés annoncent avoir touché des indemnités chômage. Pour notre projet, les musicien.ne.s intermittent.e.s forment un groupe de population qui bénéficie déjà d'une situation d'emploi clarifiée et formalisée. Le portage par une coopérative LSE n'apporterait donc pas un changement radical dans leur situation administrative. Mais, c'est une population qui connaît déjà les avantages du statut de salarié et qui est coutumier de ce fonctionnement administratif. C'est donc une population qui devrait avoir peu de réticences à utiliser le système, pour autant qu'il y ait un besoin concret, par exemple des revenus annexes en dehors des engagements réguliers.

## Profils et niveau de rémunération

Malgré une population très diplômée, le niveau de revenu reste particulièrement bas, avec 40.78% de la population dont les revenus oscillent entre 2'001.- et 4'000.- CHF par mois. À noter que presque un tiers, soit 30.73% des répondant.e.s gagnent moins de 2'000.- CHF par mois, ce qui constitue une situation très précaire. Les revenus mensuels semblent donc moins élevés que ceux observés dans l'enquête de *Musicians LIVES* (dont la médiane se trouvait autour de 3'000.- à 4'000.- CHF), et bien inférieurs au salaire minimum genevois pour un travail à plein temps. Ce niveau de rémunération bas limite la capacité à financer le travail administratif nécessaire pour organiser un statut professionnel. Nous y reviendrons dans l'étude de terrain.

Dans la perspective du portage salarial, outre la difficulté à dégager une marge pour assurer la pérennité de la structure, cela pose la question de la pertinence du projet. Pour certains enquêtés, et c'est une perspective qui est aussi relatée dans des discussions avec des faitières, à quoi bon cotiser si les niveaux des indemnités, rentes etc. sont inférieurs aux minimums vitaux.

---

<sup>3</sup> valeur arrondie pour la simplicité de lecture de ce compte rendu.

<sup>4</sup> Idem.

<sup>5</sup> idem.

## Valorisation du service

D'une manière assez uniforme dans la population enquêtée, les musicien.ne.s ont répondu pouvoir envisager de concéder 15% de leurs gains pour bénéficier du service de portage. La question posée ne faisait pas la distinction entre les cotisations sociales et les frais de fonctionnement de la structure.

## Sentiments et craintes

Les craintes et réticences formulées par les enquêtées sont nombreuses. Elles vont de la réticence à cotiser, la peur de la régulation de l'emploi musical, de la perte d'indépendance, de la perte de la liberté d'entreprendre, la crainte d'une homogénéisation qui entrave la liberté et l'expression individuelle. Les musicien.ne.s aux revenus les plus faibles craignent qu'un tel système ne favorise simplement ceux qui sont déjà les mieux lotis.

## Conclusions des auteurs de l'étude sociologique

Le portage salarial peut manifestement être intéressant pour une partie de la population, mais ne saurait constituer la seule réponse. Il constitue une solution complémentaire à d'autres.

Les musiciens installés dans un statut d'indépendant ont généralement développé un fonctionnement très autonome, il risque d'être difficile pour eux d'envisager de se lancer dans un système totalement différent, dans lequel ils peuvent avoir *a priori* le sentiment de perdre de leur autonomie.

Les musicien.ne.s proches du pôle « créateur » sont plus enclin.e.s à envisager un statut de salarié, car iels évoluent régulièrement dans les espaces de la culture « légitime », la création subventionnée, souvent liée aux arts de la scène, plus professionnalisés, et où les personnes sont souvent salariées.

Les auteurs nous encouragent à miser sur la formation et la sensibilisation des jeunes encore non installés dans une carrière professionnelle.

Du point de vue des questionnés le montant de 30% des revenus, qui pourrait être nécessaire pour cotiser, semble bien trop élevé.

Les auteurs en concluent que :

*“Le passage, dans le milieu musical professionnel, d'une logique individuelle-entrepreneuriale à une logique collective et salariale dans l'approche du portage salarial est probablement l'enjeu majeur pour une implémentation réussie d'une structure comme celle envisagée par les mandants de l'étude.”*

## Enquête de terrain

Une structure de portage salarial implique une relation tripartite entre une personne qui effectue le travail (le porté), une personne morale ou physique pour qui l'artiste effectue le travail (le client), le tiers qui encaisse les revenus et déclare l'artiste aux assurances sociales (la structure de portage). L'enquête sociologique ciblait les musicien.ne.s en tant que portés

d'une telle structure, dans la présente enquête nous sommes allés à la rencontre des clients qui commandent ces prestations musicales.

Nous avons rencontré une palette de clients potentiels qui pourront s'adresser à la structure de portage pour gérer tout, ou une partie de leurs relations avec des musicien.ne.s.

- Trois musiciens, des *band-leaders* porteurs de projets qui engagent d'autres musicien.ne.s.
- Un ensemble de musicien.ne.s organisé en collectif, tous fonctionnent aujourd'hui avec le statut d'indépendant.
- Un label qui gère la carrière de plusieurs artistes au niveau de la production discographique, mais qui doit, pour assurer la pérennité de ses investissements, se préoccuper du statut professionnel et administratif de ses artistes.
- Deux organisateurs de concerts, des associations dont c'est la vocation principale.
- Cinq entités publiques et parapubliques. Elles organisent des concerts à vocation socio-éducative, de formation, d'encouragement de la pratique populaire.
- Une association qui propose un service de curatoriat et production administrative complète pour l'organisation de concerts en EMS, prison, etc.

Nous nous sommes limités à des structures clairement identifiables qui engagent des musicien.ne.s de manière récurrente ou régulière. Nous n'avons pas rencontré de clients représentatif de l'activité musicale privée, c'est-à-dire des personnes physiques ou morales, qui font très occasionnellement appel à des musicien.ne.s.

## Objectifs de l'enquête

Nous avons organisé nos discussions avec les interviewés autour de trois questions principales :

- Quel est l'historique du fonctionnement administratif de la structure en ce qui concerne l'engagement des musicien.e.s ?
- Quelles sont les difficultés identifiées concernant cette gestion ?
- Après une brève présentation du modèle de portage par une coopérative, quels sont les aspects positifs ou négatifs perçus par l'interviewé ?

Ces questions doivent nous permettre d'avoir un aperçu concret de l'évolution des mentalités et des pratiques de nos clients potentiels en ce qui concerne la modalité d'engagement des musicien.ne.s. Mais aussi de tester nos hypothèses quant à la plus-value que peut apporter une solution de portage. Les réponses à ces questions nous ont amené également à identifier des besoins qui ne sont pas adressés directement par notre projet de coopérative de portage. Ainsi nous pouvons la situer dans un tableau plus large de services pertinents pour l'industrie musicale locale.

## Historique de l'organisation administrative

### Musicien.ne leader, co-leader, label

Les musicien.ne.s, collectifs, et associations rencontrées ont plutôt en commun d'avoir connu un processus graduel de formalisation de leur fonctionnement. Quand la formalisation de l'organisation générale et des rapports de travail n'est pas un élément de départ du projet, elle a lieu par étapes successives en fonction d'incitations et de besoins. La constitution d'une association est le premier pas de ce processus.

Quand il y a eu un besoin de formalisation des rapports présent dès le départ du projet, c'est le modèle indépendant qui a été privilégié. Un des band-leader et le collectif ont immédiatement adopté, au départ de leur projet, la solution du statut d'indépendant. Dans ce fonctionnement, le band-leader, lui-même indépendant, reçoit une facture de chaque musicien.ne pour ses prestations. Dans le cas du collectif, c'est à l'association du collectif que les factures sont adressées. Le label rencontré a démarré sur la base d'un modèle de société simple entre les artistes et les porteurs du label.

L'évolution de la situation personnelle des musicien.ne.s est le principal facteur interne qui fait évoluer ces situations de départ. Il y a ainsi quelques étapes-clés telles que la clarification du statut fiscal à la fin des études, la recherche d'un logement, le fait de fonder une famille.

Avec ces étapes le statut salarié est pris graduellement en compte comme une solution pertinente pour ce qu'il apporte de sécurité.

Pour ce qui est des incitations externes, les rapports avec les organisateurs de concerts et avec les organismes publics et privés de subventionnement sont les forces les plus déterminantes.

### Organisateurs associatif

Les organisateurs de concerts associatifs que nous avons rencontrés ont en commun de naître, à près de trente ans d'écart l'un de l'autre, avec un objectif de promouvoir la musique actuelle destinée à un public jeune. Ces projets se caractérisent par leur forme d'organisation (structure associative), la part de travail bénévole, mais aussi par leur programmation qui comporte le soutien à la scène locale. Ces groupes locaux ont un niveau de structuration et de positionnement très divers quant au statut professionnel. Il y a autant de musicien.ne.s professionnel.le.s, des artistes émergents ou des amateurs qui n'envisagent pas de professionnalisation. Ces organisateurs veulent avant tout proposer de la musique et un espace de divertissement nocturne fait par les jeunes et pour les jeunes.

La formalisation graduelle des structures administratives et de gestion accompagne le développement de ces projets. L'engagement d'un bureau de permanents salariés, la gestion des bénévoles, du personnel technique, de la sécurité, la gestion des bâtiments et des infrastructures techniques sont des dossiers qui mobilisent ressources et compétences.

Sur le plan de l'engagement des musicien.ne.s deux logiques coexistent. Il y a d'un côté une programmation d'envergure nationale et internationale où l'engagement des artistes est négociée avec un agent. Un contrat est établi et le cachet est payé sur facture. Il y a de l'autre une programmation locale qui se justifie par une logique multiple qui mêle

encouragement de la pratique populaire de la musique dans le prolongement du travail des maisons de quartiers et soutien à la scène locale émergente et professionnelle.

Le montant des cachets des groupes locaux est faible. Il est envisagé plus comme un défraiement que comme une rémunération pour une prestation. Il faut relever que le montant des cachets pour les groupes locaux n'est pas seulement déterminé par la volonté de l'organisateur. Quand ces groupes locaux jouent en première partie d'un groupe international, le management de celui-ci demande à ce que la rémunération du groupe local soit plafonnée. En effet, les contrats d'engagement d'artistes internationaux prévoient un mécanisme de *break even* : le management de l'artiste reçoit une partie des bénéfices de la soirée. Ainsi l'organisateur fournit un budget présentant tous les coûts de la soirée pour déterminer à partir de quel seuil d'entrée (billetterie, bar etc.) la soirée fait des bénéfices. La rémunération du groupe local figure parmi les frais, les managers font donc pression pour que ce montant reste bas.

C'est d'abord le besoin de l'organisateur d'avoir une trace comptable de la transaction qui incite au départ à une formalisation minimale telle qu'un reçu contre de l'argent remis en mains propres. Les musicien.ne.s organisé.e.s avec un statut d'indépendant peuvent émettre une facture.

Mais ensuite, il y a une évolution des processus d'engagements motivée par, d'une part, l'évolution des conditions d'attributions des subventions publiques, et de l'autre, par l'évolution des normes de l'AVS qui se manifestent par des directives générales ou lors de contrôles. A tous les échelons de la politique suisse, a lieu une prise en compte de la problématique du statut d'emploi des artistes. Au niveau national la modification de la RAVS qui a exclu la possibilité de renoncer aux cotisations pour les gains accessoires, s'est traduite au niveau cantonal et municipal par l'introduction d'une obligation pour les porteurs de projets subventionnés d'engager formellement les collaborateurs et de payer les charges AVS dès le premier franc, voir même la LPP.

Au quotidien, band-leaders, organisateurs de concerts, labels sont donc amenés à formaliser leurs rapports avec les musicien.ne.s et à assumer administrativement un rôle d'employeur.

## Entités publiques et parapubliques

Les entités publiques et parapubliques que nous avons rencontrées organisent des concerts de manière régulière. Ces concerts ont une vocation socio-éducative, de formation et, pour l'une, d'encouragement de la pratique populaire.

Par rapport aux musicien.ne.s leaders, et organisateurs associatifs, elles ont l'avantage d'avoir une certaine taille ce qui implique d'avoir du personnel compétent pour gérer les dimensions administratives d'un engagement de musicien.ne. Elles ont le désavantage d'avoir un fonctionnement très régulé ce qui entraîne des lourdeurs, voire rendent quasiment impossible certains processus.

Les fonctionnaires et employés chargés de la production de ces événements musicaux et culturels sont proches des préoccupations du milieu et souhaitent contribuer positivement à la sécurisation du statut professionnel des musicien.ne.s. Ils peuvent le faire au niveau de la défense des budgets en expliquant qu'il faut appliquer les tarifs officiels des faïtières telles

que l'USDAM ou Sonart. Sur le plan du statut de l'engagement lui-même, les décisions relèvent d'autres services (comptabilité, service juridique) et de l'application de normes de droit administratif.

Si des pratiques de paiement depuis une caisse contre reçu ont pu exister, la rigueur comptable et la modification de la RAVS concourent à ce que ne subsistent que trois modalités d'engagement : facture d'indépendant, facture d'une association ou engagement salarié.

## Être salarié par l'organisateur, l'exception

Une seule entité publique offre la possibilité aux musicien.ne.s d'être salariés : le service écoles et sport, art, citoyenneté (SESAC) rattaché au DIP, qui organise, entre autres choses, des tournées dans les établissements scolaires, des *scolaires* avec médiation en classe.

Ce type d'engagement a lieu sur un temps plus long que la prestation unique, il s'agit de véritables tournées de plusieurs concerts. De plus, les spécificités du cadre scolaire et la fonction de médiation culturelle amène le SESAC à poser un cadre et des directives pour le travail des musicien.ne.s qui dépassent largement ce qui serait le cas dans une prestation de concert standard. Le rapport est donc plutôt celui d'un producteur de spectacle, ce qui amène donc en toute logique la possibilité d'être salarié.

Sur le plan pratique, le DIP gère l'engagement irrégulier ou ponctuel d'un grand nombre de remplaçants, il est donc administrativement équipé, en termes de personnel et de processus, pour absorber la charge de travail correspondante.

Cependant la tendance actuelle est de demander aux musiciens engagés de présenter une facture d'association ou de justifier d'un statut d'indépendant, afin de ne plus devoir salarier directement les musiciens. On peut y voir une forme de désengagement des obligations de l'employeur.

## Difficultés

### Band-leaders, Labels

Nous allons nous concentrer sur les difficultés subjectives et objectives rencontrées par les musicien.ne.s leaders, organisateurs et labels associatifs.

Le sujet de la gestion des engagements de musicien.ne.s dans un régime salarié est une source de stress et de charge mentale pour les musicien.ne.s leader, co-leader eux mêmes et pour ceux qui les gèrent dans des labels.

Les démarches RH sont très sollicitantes, car elles mobilisent des compétences variées apprises sur le tas, qui sont parfois très éloignées du cœur de métier ("être musicien.ne"). Du fait du caractère très irrégulier de certaines démarches, même des tâches maîtrisées peuvent, d'une année sur l'autre, réveiller des doutes. La notion de responsabilité a été évoquée par les interviewés, vis-à-vis des musicien.ne.s, mais aussi des comités et des associations qui engagent bénévolement leur responsabilité.

Nous avons cherché à savoir pourquoi les musicien.ne.s faisaient très peu appel aux outils et services standards du domaine, tels que les logiciels de gestion de salaire ou les fiduciaires qui s'occupent de la gestion des salaires.

L'argent semble être le premier frein objectif et subjectif. Le volume de subventions disponibles et le découpage de celles-ci par projet plutôt que par conventionnement durable sont des obstacles pratiques. Mais il y a un a-priori que le coût des services et des outils professionnels ne soit pas abordable et aucun interviewé n'a fait de démarches actives pour en connaître le coût réel.

Par ailleurs, la difficulté à déléguer, car c'est une activité chronophage et non financée, et la crainte de devoir expliquer les particularités du fonctionnement spécifique d'un projet musical, font que les musicien.ne.s interviewés se tournent plus volontiers vers des connaissances qui peuvent donner un coup de main ou des administrateurs qui travaillent pour le spectacle vivant. Cependant, pour attirer et garder les profils pertinents d'administrateurs, les musicien.ne.s se trouvent en compétition avec les festivals, institutions et les associations de production du spectacle vivant qui ont des rémunérations plus stables et un volume de travail plus important à offrir.

Pour ce qui est des compétences recherchées, outre les tâches de base de la production des salaires et des déclarations aux assurances, les thématiques spécifiques de la gestion RH qui ont été nommées sont :

- Les enjeux frontaliers avec des musicien.ne.s domicilié.e.s en France, impôts à la source, incertitude dans les rapports avec l'URSSAF si l'employé.e travaille également en France.
- Faire correctement les déclarations aux assurances sociales.
- Aider et conseiller les employé.e.s pour faire valoir leurs droits face à l'assurance chômage.
- Gestion des arrêts de travail pour accident/maladie.

## Organisateurs de concert associatifs

Pour les organisateurs de concerts, toute modification de la modalité d'engagement des musicien.ne.s occasionnant une nouvelle charge administrative et économique supplémentaire est vue comme une charge supplémentaire pour leur activité.

Ces entités ont certes déjà des employé.e.s et sont équipées en outils et personnel pour gérer des salaires. Mais à l'inverse d'un band-leader ou d'un label qui ne gèrent qu'un personnel limité en nombre, un organisateur de concerts régulier devrait gérer un nombre très grand de nouveaux employés. Le travail de récolte des informations administratives de chaque musicien.ne programmé semble à lui seul impossible. D'autant plus que cela impliquerait probablement d'être confronté à tous les cas les plus complexes.

## Structures publiques et parapubliques

Les structures publiques et parapubliques, bien que dotées de services juridiques et administratifs importants, rencontrent des difficultés pour gérer certains aspects des processus de production. Il s'agit en particulier des enjeux de visas et permis de travail pour des concerts ou spectacles de l'étranger, avec des musicien.ne.s domicilié.e.s en France ou

des modalités de rémunérations avec des artistes en situation administrative précaire, à l'aide sociale, sans papiers. La réalité sociale des acteurs culturels de la région genevoise déborde largement des quelques cas simples que ces entités sont en mesure de gérer.

Sans volonté politique, ou sans une norme légale spécifique, les entités interviewées se tournent vers des solutions souples et clés en main, comme la facture par une association de production, les entreprises de portage salarial, de booking d'artistes ou l'engagement d'indépendants.

## Coopérative de portage

Nous avons présenté le projet d'une coopérative de portage et discuté des avantages et inconvénients que cela offre.

Tous les interviewés ont vu une pertinence générale dans le projet, notamment dans la perspective de l'aide à la reconnaissance du métier, du soutien concret apporté aux musicien.ne.s. C'est notamment le cas des entités parapubliques et publiques qui font un accueil très positif au projet. La réaction quant à l'impact direct de la coopérative pour les interviewés band-leader, label, et organisateur de concerts est en revanche plus contrastée.

Pour les band-leaders l'emploi des musicien.ne.s n'est qu'un aspect particulier dans l'ensemble des problématiques de la gestion d'un projet en musique actuelle. Ils ont nommé d'autres besoins prioritaires, en rapport avec un état de l'industrie musicale qui oblige les band-leaders à faire eux-même les tâches des différents métiers de la production et de la diffusion. De plus, ils insistent sur la nécessité d'adapter les subventions publiques pour ces domaines à une réalité économique qui est maintenant installée depuis presque 20 ans.

Néanmoins une facilitation sur les tâches liées à la rémunération est bien vue. Pour le band-leader lui-même, mais aussi pour le bien-être des *side men/women*.

La modalité de cette facilitation n'est pas importante. Que ce soit en interne, en tant qu'indépendant, employeur/association de production ou en externe par une coopérative de portage, le besoin de confier la gestion des salaires à des personnes compétentes est avéré. Mais la question des coûts et donc la difficulté à financer ces tâches est un nœud. En théorie, le coût administratif de la solution de portage est plus faible grâce aux économies d'échelles, à la standardisation des processus, et à l'existence d'outils qui permettent une grande automatisation. Mais, du point de vue des band-leaders, un financement public pour un service fiduciaire commun à plusieurs structures serait également pertinent. En particulier, si un tel bureau pouvait gérer des tâches autres que les RH, comme la production, la recherche de fonds, la communication.

Pour les organisateurs de concerts associatifs, le sentiment est que l'urgence est ailleurs. La gestion associative d'une salle de concert est un processus objectivement complexe. Cette charge fait qu'elles ont plutôt tendance à s'orienter vers une logique de structuration destinée à améliorer le service au public des concerts au détriment d'une structuration destinée à améliorer les conditions d'engagement des musiciens de la scène locale.

La situation est en pleine évolution. L'AMR a fait le pas d'offrir la possibilité pour les musicien.ne.s d'être salariés. D'autres structures ont subi des contrôles AVS qui ont exigé des clarifications sur les modalités d'engagement. Les effets de la crise du Covid ont favorisé la prise en main de ces thématiques par les subventionneurs. L'utilité de la

démarche est comprise, la question ouverte porte donc plus sur comment faire, quelle méthode et quels moyens pour cette nouvelle responsabilité.

Il s'agit également de veiller à ne pas provoquer un désengagement de leurs responsabilités par les employeurs, qui salarient déjà les musiciens ou sont en mesure de le faire. Une structure de portage ne doit pas être un prétexte à l'externalisation de services RH préexistants, comme cela a été le cas il y a quelques années pour les techniciens de la RTS.

# Prévisionnel financier

## Questions

Cette partie de notre étude de faisabilité s'intéresse aux aspects économiques et organisationnels du projet. Il s'agit de donner les contours de la faisabilité concrète de celui-ci. Décrire comment la coopérative pourrait fonctionner, identifier les éléments décisifs pour la rentabilité, et donc la pérennité de l'entreprise.

Les questions auxquelles nous devons répondre sont :

- La coopérative peut-elle atteindre un niveau de rentabilité qui lui permette de s'autofinancer ?
- Quels sont les besoins en financement pour couvrir les investissements et maintenir la coopérative à flots jusqu'à arriver à la rentabilité ?
- Quels sont les éléments critiques à surveiller ?

## Modèle

Les prémisses de ce travail découlent des travaux antérieurs et de l'expérience de l'association Kling-et-Klung en tant qu'employeuse mais aussi par sa collaboration avec la société Luxan qui pratique le portage salarial pour les métiers de la technique et de la culture.

Les éléments de marketing tels que la définition du marché, l'estimation de sa taille, de ses acteurs (clients, concurrents, fournisseurs), la formation du prix du service ont été affinés grâce aux études sociologiques, de terrain, et les discussions au sein du comité de pilotage.

L'activité de portage LSE est régulée et impose des normes organisationnelles importantes, avec la demande d'une licence, un cautionnement spécial, des locaux privatifs. Ceci entraîne des coûts de départ et des coûts fixes importants. De plus, l'activité de portage LSE fait l'objet d'une CCT avec un salaire minimum, une obligation de valoriser les heures de nuit ou du dimanche, et une obligation de pointage exacte des heures travaillées.

Les données de base de la modélisation de l'activité sont :

- Une entreprise sous la forme coopérative, possédée par ces utilisateurs qui doivent donc acheter une part sociale (au moins), et verser une cotisation annuelle.
- Deux catégories d'utilisateurs, des musicien.ne.s qui ont besoin d'être portés, des organisateurs de concerts ou tout autre employeur de musicien.ne.s qui ont besoin d'engager des musicien.ne.s au travers de la coopérative.
- Le modèle économique basé sur un système de commission perçue par l'entreprise sur toutes les prestations facturées. Un taux de commission variable selon des critères objectifs de volume d'affaires apporté par le membre.
- Un niveau de 10% de commission a été retenu pour les musicien.ne.s ayant les revenus les plus bas et la plus faible capacité à financer le service.
- Un modèle de production basé sur le "faire faire". L'équipe d'employé.e.s de la coopérative se centre sur le cœur de métier d'accompagner les membres et la gestion globale de la coopérative. Les tâches administratives répétitives de base sont déléguées et automatisées en faisant appel à un des nombreux prestataires de

logiciels métiers LSE qui proposent des solutions fiduciaires intégrées (facturation, salaires, recouvrement, déclarations aux assurances et comptabilité salariale).

Plusieurs mandats ont été confiés. Nous avons mandaté Maurizio Donati, comptable et administrateur expérimenté qui travaille de longue date dans le milieu culturel genevois, pour créer les tableaux du prévisionnel financier. Ils ont été affinés avec l'aide du comité de pilotage.

Nous avons ensuite demandé à Marc Raccordon (Comptaservices SARL) et François Tschumy (administrateur de l'AMR) de faire une analyse du prévisionnel, du modèle économique et organisationnel. Nous avons ainsi pu, grâce à leurs retours, affiner le modèle du prévisionnel financier.

## Résultats

L'objectif pour la coopérative d'atteindre la rentabilité et devenir pérenne sans apport extérieur récurrent est réaliste. Mais la nécessité de maintenir les frais prélevés sur les cachets des musicien.ne.s très en-deçà du standard de la branche de la location de service est une contrainte importante.

Néanmoins les profils de revenus des musicien.ne.s sont très divers, il y a aussi des niveaux de rémunérations élevés qui peuvent compenser les revenus plus bas.

La perspective de contrat de volume important avec une commission plus élevée pour des organisateurs de concerts subventionnés ou des entités publiques ou parapubliques est une piste intéressante.

Les possibilités de diversifications horizontales sont importantes.

Notre analyse est focalisée sur les musiciens, et en fonction de nos réseaux, tendancielle plutôt de musiques actuelles de création et les domaines classiques. Ce qui ne représente qu'une partie du marché, qui sont les acteurs qui ont plutôt accès aux pouvoirs publics pour défendre leurs intérêts. DJs, les musiques électroniques et hip-hop, sont beaucoup d'autres secteurs de la musique populaire.

De plus, il y a un intérêt marqué par d'autres formes artistiques. Une discussion concluante, avec les milieux concernés et les subventionneurs, permettrait d'aborder l'activité en visant un marché plus grand d'au moins un ordre de grandeur.

Le financement de départ est estimé ici à 440'000 CHF. Avec des frais fixes importants et incompressibles et un revenu brut d'exploitation de l'ordre de 13%, le chemin vers l'équilibre financier est tendu et nécessitera des outils de Monitoring efficaces.

## Conclusions de l'étude de faisabilité

Pour les musicien.ne.s comme pour les organisateurs de concerts, le modèle salarié est en rupture avec les pratiques et modes de pensées actuelles. Pourtant, si l'on se place sur l'angle de la couverture sociale, c'est le statut qui offre la meilleure protection.

La faiblesse des montants en jeu est un problème cardinal. Pour les musiciens, des revenus faibles limitent la capacité à financer un statut, en particulier les frais administratifs. Elle plafonne le niveau des indemnités et des rentes ce qui décrédibilise l'effort consenti pour participer aux système des assurances sociales. Pour les organisateurs, le coût d'une gestion salariale du travail des musiciens est disproportionné.

Dans ce contexte, à la lumière des différentes parties de notre étude de faisabilité nous pouvons affirmer que le projet d'une coopérative de portage apporte les opportunités suivantes :

- L'activité de la coopérative relève du portage salarial dans la forme LSE. La norme LSE apporte un cadre strict qui oblige à clarifier les relations employeurs - employé - client. Ce fonctionnement apporte une sécurité juridique très supérieure aux pratiques actuelles.
- L'aspiration des musicien.ne.s a une meilleure protection sociale est forte. Les musiciens enquêtés se sont montrés sensibles à la thématique et favorables au projet. Ils sont prêts à consacrer une partie de leurs revenus au financement d'un tel système. Ce système peut être particulièrement intéressant pour les musiciens qui débutent leur carrière.
- Les bandleaders, les collectifs, les organisateurs de concerts ont des besoins avérés au niveau administratif, en particulier sur la gestion du personnel et des rémunérations. La coopérative de portage offre un moyen de réguler l'emploi musical en répercutant de manière réaliste économiquement le coût administratif du statut sur les employeurs. Le fonctionnement avec la CCT est un levier positif pour la discussion sur les rémunérations.

Un certain nombres de risques doivent être surveillés :

- Sur le plan juridique, bien que des mesures concrètes pour y remédier ont été identifiées, le risque d'une requalification en travail indépendant ne peut pas être exclu à-priori. De plus, il est à craindre que l'obligation de clarification des rapports de subordination/responsabilités, quantification du temps de travail, gestion des frais, n'engendre quelques frictions dans un milieu musical très peu formalisé.
- Il y a une ambiguïté chez la population des musicien.ne.s entre le besoin de reconnaissance sociale du travail musical et artistique d'une part, et l'envie de bénéficier d'une couverture sociale d'autre part. Pour certain.ne.s, ces deux aspirations sont incompatibles. Car l'essence de leur activité est vue comme relevant de la liberté d'entreprendre et de l'expression individuelle, et n'est pas compatible avec les contraintes d'un rapport de travail salarié.

- Du fait de la fragmentation des emplois et des faibles rémunérations, seule la situation personnelle exacte d'un.e musicien.ne déterminera si l'accès au régime salarié par le portage permet d'accéder à une meilleure couverture sociale.
- Le portage salarial ne change pas fondamentalement les modalités de travail des musicien.ne.s, avec de nombreux contrats courts et fragmentés qui limitent le niveau de leurs indemnités, notamment en cas de chômage ou - encore plus cruellement - au moment de la retraite.
- La capacité de financement du statut professionnel d'une partie des musiciens enquêtés est faible. Assez unanimement, quand il s'agit de payer le travail administratif, les cotisations sociales, la prévoyance, les musiciens ont estimé leur capacité à 15 % de leurs revenus actuels, ce qui correspond grosso modo au taux de cotisation d'un employé en Suisse. Cependant les estimations que nous avons quant à la différence entre un cachet et le salaire brut correspondant prennent en compte la part employeur des cotisations sociales et s'élèvent donc à 30%, ainsi que la participation aux frais de la structure de portage estimés à 10%, ce qui nous amène à une rémunération nette de 40% inférieure au cachet versé. Si les employeurs ne s'engagent pas à assumer leur part de cotisation et/ou à augmenter de manière conséquente les rémunérations, les coûts réels du système pourraient être bien supérieurs aux effets positifs des prestations sociales correspondantes et dissuader les musicien.ne.s d'y adhérer.
- La banalisation du modèle de portage salarial dans le contexte politique et économique général est une source d'inquiétude. On peut craindre de voir des employeurs utiliser le système pour se désengager de leurs responsabilités et faire des économies en licenciant des employés pour les engager à travers le portage.

Une coopérative de portage salarial pour le domaine de la musique devra donc faire face à des défis multiples. Ces défis sont d'autant plus difficiles à surmonter si l'on entend le faire d'une manière qui soit en cohérence avec la vocation sociale du projet.

Il s'agira également de ne pas faire porter la totalité du coût d'un tel service aux musiciens, précarisés, dont les rémunérations sont déjà extrêmement faibles. Les employeurs doivent absolument être responsabilisés et s'engager à assumer leur part de financement des cotisations sociales ainsi que le coût d'un service qu'ils devraient autrement assumer eux-mêmes.

L'enjeu pour la structure sera également de toucher un nombre suffisamment élevé de personnes et donc de contrats afin de pouvoir réaliser des économies d'échelle et de pouvoir couvrir tous les frais de fonctionnement inhérents à la mise en place d'un tel système.

Mais dans un contexte où d'autres modes d'organisations existent et où d'autres problématiques inhérentes à l'état actuel du marché de la musique ont été identifiées, la coopérative de portage est un outil de facilitation pour certaines situations, elle s'inscrit en

complémentarité à d'autres approches (indépendance, association de production, ...) et ne constitue pas une solution complète et générale.

## Feuille de route

- Une campagne de communication basée sur nos résultats et financée par une fondation est **en cours**. Axée sur la formation de base aux enjeux administratifs, statuts, rémunération, mais aussi diffusions des bonnes pratiques identifiées.
  - Refonte du site web de l'étude de faisabilité [www.structure-de-salariat.ch](http://www.structure-de-salariat.ch), réalisé en collaboration avec la HEAD, deadline septembre 2022
  - Journée de sensibilisation à l'automne, octobre 2022
  - Diffusion et traduction d'une conférence à Bern, 29 octobre 2022 [www.unige.ch/droit/artistrights/](http://www.unige.ch/droit/artistrights/)
- Une étude similaire à la nôtre est **en cours** dans le canton de Vaud. Nous attendons en particulier de cette étude :
  - des analyses et outils juridiques complémentaires, deadline septembre 2022.
- Dès le rendu de l'étude de faisabilité en **juillet 2022**, à Genève, nous devons rassembler un groupe de membres fondateurs, sympathisants, ambassadeurs.
  - Constitution de la coopérative, écriture statuts, AG, inscription au registre du commerce. Deadline août 2022
  - Définition modèle de gouvernance, (composition et cahiers des charges du CA, autres organes, modalités de vote), règlements des membres. Deadline septembre 2022
  - Dossier de financement, dépôt d'une demande de financement au guichet Transformation.
- Engagement du personnel et installation du bureau. **Octobre 2022 - Janvier 2023**.
  - Demande de la licence LSE.
- Début de l'activité de portage salarial. **Février 2023**.

## Quelques alternatives et actions complémentaires

Certains des éléments décrits ici sont déjà en place. Lorsqu'il s'agit de propositions nouvelles, les auteurs de ce rapport n'en ont pas la paternité. Nous ne faisons que synthétiser des idées qui ont été évoquées dans les interviews et qui circulent déjà dans le milieu.

### Les concerts du cœur

Les concerts du cœur démarche qui inclut de manière volontariste la prise en compte de la situation d'emploi des musicien.ne.s.

Association qui propose un service de curatoriat et production administrative complète pour l'organisation de concerts en EMS, prison, etc.

Elle apporte ainsi une solution originale à certains des problèmes identifiés. Gérer la sélection, la production et la médiation de manière professionnelle, pour des entités qui proposent des animations culturelles pour les pensionnaires.

Les musicien.ne.s qui se produisent sont engagés par cette association. Formellement, c'est une solution concurrente à la structure de portage en ce qui concerne les problèmes de formalisation des rapports entre musicien.ne.s et organisateurs de concert.

Mais c'est aussi l'exemple très lisible du fonctionnement d'une association de production.

### Les associations

L'association est un moyen pertinent de structurer un projet artistique, socio-culturel, sportif. C'est une solution souple et légère. C'est un modèle qui organise déjà la pratique populaire, amateur, et l'action sociale. Dans le contexte professionnel, une association est un moyen simple de structurer un projet musical. Celle-ci peut-être l'employeur des musicien.ne.s.

L'association de production, qui fonctionnerait comme bureau de production pour plusieurs projets musicaux, est un modèle à explorer.

### Un bureau de compagnies

Une suggestion inspirée par le Bureau des Compagnies, serait de rassembler dans un espace de co-travail administratif des acteurs institutionnels conventionnés, des groupes organisés en associations, des associations de production.

### Les organisateurs de concerts subventionnés coproducteurs.

Les organisateurs de concerts subventionnés ont aussi la vocation à soutenir la scène locale et régionale. En se positionnant comme simple salle de diffusion, leur apport financier et matériel est en fait très réduit. La collaboration est ponctuelle, et les cachets sont limités, et même plafonnés quand il s'agit de concerts en première partie de projets internationaux plafonnés.

Le développement du rôle de coproducteur est une perspective prometteuse. Que ce soit par la participation financière, l'accueil en résidence de répétition et de création, des concerts réguliers sous la forme de groupe en résidence, des mécanismes de coproduction existent. Ils ont été notamment mis en œuvre pendant la crise du Covid.

## Le chèque emploi

La délégation complète par un système chèque emploi est pertinente dans les situations similaires au travail domestique, comme les cours de musique à domicile.

Dans les autres cas de figure, lorsque la relation est ponctuelle, et en particulier lorsque le commanditaire a déjà d'autres employés, cette solution semble complexe à mettre en œuvre. Soit parce que le commanditaire a besoin d'une prestation musicale, mais ne souhaite pas assumer les responsabilités d'un employeur. Soit parce que le commanditaire, bien que déjà organisé comme employeur, ne souhaite pas assumer les surcoûts et la complexité de devoir gérer une nouvelle catégorie d'employés, avec des normes et des contrats d'assurances spécifiques (accident, LPP, APMJ etc.).

## Tarifs officiels et convention collective

Le faible niveau des rémunérations des musiciens a été identifié comme un facteur de précarité pour les artistes. C'est aussi un facteur qui réduit la capacité économique à financer des services administratifs efficaces, tant du point de vue des porteurs de projets, associations de productions, que du point de vue d'une coopérative de portage salarial.

## A propos de l'assurance chômage et du statut intermittent en suisse

Le régime particulier d'assurance chômage dont peuvent bénéficier les musiciens est décrit dans l'Ordonnance sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Ordonnance sur l'assurance-chômage, OACI).

L'article 12a spécifie le mode de calcul pour les professions à changement d'employeurs fréquents.

Dans les professions où les changements fréquents d'employeur ou les contrats de durée limitée sont usuels (art. 8), la période de cotisation déterminée selon l'art. 13, al. 1, LACI est multipliée par deux pour les 60 premiers jours du contrat de durée déterminée.

En cas de contrat à durée déterminée, cette application spécifique pour les métiers de la culture facilite l'ouverture d'un délai-cadre d'indemnisation, ainsi que le renouvellement d'un délai-cadre d'indemnisation.

L'article 8 donne une liste de professions qui sont sujettes à des changements de places fréquents ou engagements de courte durée. La profession de musicien figure à la première place de cette liste.

Dans la pratique, les résultats de notre sondage ainsi que les enquêtes sociologiques antérieures arrivent à la conclusion que très peu de musiciens accèdent à cette protection sociale.

Ces enjeux devraient faire l'objet d'une analyse conjointe par des spécialistes des assurances sociales, notamment Action Intermittence et des sociologues.

Réf - Articles de loi :

- Article 8 OACI

[https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1983/1205\\_1205\\_1205/fr#a8](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1983/1205_1205_1205/fr#a8)

- Article 12a (OACI)

[https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1983/1205\\_1205\\_1205/fr#a12a](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1983/1205_1205_1205/fr#a12a)

## **Liste des annexes**

A - **Avis de droit** - Etude sur le statut et la rémunération des artistes et acteurs culturels par le Professeur Yaniv Benhamou et Me Emmy Gijs

B - **Commentaire** d'Action Intermittence sur la retraite des artistes

C - **Etude sociologique** - Rapport d'étude sur l'emploi des musicien.ne.s à Genève 2021-2022 par Hélène Widmann sous la direction de Marc Perrenoud

D - **Prévisionnel financier** - Explications des éléments du plan financier par Marco de Freitas et Maurizio Donati