



BONNES PRATIQUES POUR PROGRAMMATEUR-RICE-S ET PROFESSIONNEL-LE-S DU SPECTACLE

Etat: 15 décembre 2020

Les présentes recommandations ne prétendent pas être exhaustives et ne remplacent pas les conseils juridiques au cas par cas.

En tant qu'association professionnelle du théâtre indépendant, il est très important pour nous que les acteur-ric-e-s culturel-le-s soient rémunéré-e-s équitablement. Mais en même temps, nos membres programmeur-ric-e-s se voient actuellement confronté-e-s à une grande incertitude en matière de planification. Ils-elles ne savent pas quels événements peuvent encore avoir lieu, s'ils-si elles seront indemnisé-e-s ou non et, le cas échéant, à quelle hauteur ils-elles le seront. Afin d'apporter une plus grande clarté pour les deux parties concernées, nous exposons d'abord l'aspect juridique de la problématique, puis nous formulons nos recommandations.

Annulation d'engagement sur le plan juridique

1. Pacta sunt servanda

En principe, les contrats doivent être respectés, même en période de Covid-19. Les contrats doivent toujours être examinés au cas par cas, afin de tirer la situation juridique au clair. Si cela s'avère nécessaire, contactez-nous par mail: info@tpunkt.ch. En Suisse, les contrats peuvent également être conclus oralement si les parties s'entendent sur les conditions principales (date, honoraires, etc.).

2. Annulation volontaire de manifestations

Trop peu de réservations («Rester à la maison!»), des mesures de protection accrues, des prescriptions changeant continuellement quant au taux de remplissage (la jauge de spectateur-ric-e-s) autorisé, etc. Il existe actuellement de nombreux motifs et obstacles pour les organisateur-ric-e-s expliquant pourquoi ils-elles préfèrent annuler un événement planifié. Mais tant qu'il n'y a pas d'interdiction ou d'autre restriction rendant objectivement impossible la tenue d'un événement, ces annulations sont «volontaires» sur le plan juridique.



Elles sont considérées comme une résiliation et la rémunération convenue reste due, en principe. Si le contrat ne prévoit pas de règles concernant sa résiliation et les conséquences financières en découlant, ou si celles-ci sont contraires au droit impératif (p.ex. le droit du travail), les dispositions légales suivantes s'appliquent:

- **Contrat de travail:** Annulation volontaire > résiliation (en conformité avec le contrat/les dispositions de celui-ci) ou en cas de demeure de l'employeur-se (art. 324 CO) > il-elle est tenu-e de payer le salaire sans que le-la travailleur-se ne doive fournir son travail. Cette règle ne peut être modifiée au détriment des travailleur-se-s.
- **Contrat de services:** Annulation volontaire > résiliation possible à tout moment (art. 377 CO) > indemnisation complète (honoraires convenus et dépenses sont dus).

3. Annulation involontaire de manifestations

Si une manifestation ne peut avoir lieu pour cause d'une interdiction, de maladie, d'un dégât d'eau ou d'autres circonstances imprévues, on parle d'impossibilité sur le plan juridique. Juridiquement, il est déterminant de savoir si l'impossibilité est imputable ou non imputable à une personne. Si l'impossibilité est imputable à une personne, c'est en principe celle qui l'a causée qui en est responsable. Si l'impossibilité n'est pas imputable à une personne, l'obligation et la contrepartie contractuelles peuvent, dans certaines circonstances, s'éteindre (Art. 119 CO). Mais toute impossibilité non imputable à une personne ne conduit pas à une dispense des obligations contractuelles. Cela doit être examiné au cas par cas.

Si le contrat ne contient pas de règles relatives à des situations particulières régissant l'annulation de manifestations ou enfreignant un droit impératif, les dispositions légales suivantes s'appliquent:



Contrat de travail:

- Interdiction de manifestations / fermeture de l'entreprise > Avis majoritaire: domaine de risques de l'employeur-se > en cas de demeure non imputable à l'employeur-se (art. 324 CO) > Il-elle est tenu-e de payer le salaire sans que le-la travailleur-se ne doive fournir son travail (ne peut être modifié au détriment des travailleur-se-s)
Maladie du-de la travailleur-se > obligation de l'employeur-se de payer le salaire (art. 324a CO) > salaire est dû (si les rapports de travail ont duré au moins 3 mois), même si le-la travailleur-se est empêché-e de travailler (règle contraignante) > l'obligation de verser le salaire est limité dans le temps
Quarantaine du-de la travailleur-se > contestée: obligation de l'employeur-se de payer le salaire ou allocation pour perte de gain en cas de coronavirus (<https://www.ahv-iv.ch/p/6.13.f>)
Le travailleur ne vient pas au travail par crainte d'être contagieux > pas de droit au maintien du salaire, sauf si l'employeur-se refuse de prendre des mesures de protection adéquates

Infos sur les rapports de travail et le coronavirus:

<https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/coronavirus>

- **Contrat de services:**

Fermeture de l'entreprise > par suite d'un cas fortuit survenu chez le-la programmateur-riche (art. 378 CO) > indemnisation du travail fait par les acteur-rices culturel-le-s et remboursement des dépenses, mais pas d'indemnisation complète des honoraires convenus
Interdiction de manifestations > contestée: par suite d'un cas fortuit survenu chez le-la programmateur-riche (art. 378 CO) > indemnisation du travail fait par les acteur-rices culturel-le-s et remboursement des dépenses, mais pas d'indemnisation complète des honoraires convenus
Interdiction de voyager/quarantaine/maladie et autres similaires de l'acteur-riche culturel-le > manifestation ne peut avoir lieu > base légale: contrat s'éteint (exception: remplacement) > pas de prétentions réciproques



Recommandations de t. Professionnels du spectacle Suisse

Pour les contrats de travail, nous recommandons ce qui suit:

S'il existe un contrat de travail, le salaire est entièrement dû, même si aucune représentation ne peut avoir lieu. Malgré l'impossibilité objective de fournir la prestation de travail, l'obligation de verser le salaire subsiste (art. 324 CO). Il n'existe aucune marge pour des recommandations spéciales.

Pour les contrats de services, nous recommandons ce qui suit:

- Les programmeur-ice-s s'efforcent de trouver une date de remplacement (report de manifestation) avec les artistes. Cependant, les spectacles reportés représentent toujours une perte pour les artistes, car aucun autre engagement ne peut être accepté à la date de report et les frais fixes (atelier, salle de répétition, équipement, etc.) ou les coûts en amont pour le développement de l'œuvre subsistent malgré tout.
- Lors des demandes d'indemnités pour pertes financières, les programmeur-ice-s indiquent toujours les salaires et honoraires des artistes, technicien-ne-s, etc. comme postes du dommage.
- Les programmeur-ice-s bénéficiant d'un fort taux de subvention ou ceux-celles pouvant prétendre à des indemnités pour pertes financières en tant qu'entreprises culturelles (cachets = part des pertes) paient au moins 80% du cachet convenu et 100% en cas de bon financement.
- Pour les programmeur-ice-s non subventionné-e-s ou ceux-celles ne pouvant pas prétendre à des indemnités pour pertes financières, nous recommandons la solution suivante: verser au moins 50% du cachet convenu à la date initiale de la manifestation et 100% du cachet convenu contractuellement pour l'événement reporté.

Vous trouverez les possibilités actuelles pour les entreprises culturelles (p.ex. les associations et les programmeur-ice-s) de recevoir des indemnités sur la page consacrée au coronavirus sur notre site:

www.tpunkt.ch/corona.