

DE LA MOBILITE DES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR DES ARTS ET DE LA CULTURE AUX TRAVAILLEURS PATCHWORK D'EUROPE¹

Document de recommandation sur les principaux défis et goulets d'étranglement et comment y remédier pour les travailleurs patchwork

**4ⁱème Conférence de la Task Force Cross-Border Culture (T4CBC) de l'Association des
Régions Frontalières Européennes (ARFE) du 27 au 29 avril 2016 à Mons - Belgique**

« La mobilité a été et est une réalité pour les professionnels du secteur des arts et de la culture en Europe² depuis de nombreuses années, depuis des siècles même. Aujourd'hui, le travail créatif et artistique se développe de plus en plus dans les contextes internationaux. La mobilité est devenue une nécessité pour les artistes et les professionnels de la culture: les artistes et les professionnels de la culture ont besoin de voyager au-delà des frontières pour élargir leur champ d'action et rencontrer de nouveaux publics ainsi que pour élargir leur vision et trouver de nouvelles sources d'inspiration pour le travail créatif. Pour le développement personnel d'un artiste, il est également vital d'échanger des expériences et d'apprendre de ses pairs à l'étranger en vue de développer leur carrière »³

Contenu

Introduction

Objectif de ce document de recommandation

État des lieux: La mobilité des acteurs des industries culturelles et créatives dans l'Union européenne

Principaux obstacles pour les acteurs des industries culturelles et créatives et comment les aborder

1. Les problèmes liés à la Sécurité Sociale et à la fiscalité

1.1 La preuve du statut social: le formulaire A1

1.2 Les "déclarations d'arrivée"

1.3 La Double Taxation

2. Accès à l'information correcte et mise à jour

3. Une approche globale et constructive en matière de sécurité sociale pour les acteurs de l'ICC

3.1 Une protection sociale adaptée aux travailleurs patchwork mobiles

3.2 L'harmonisation des modèles de protection sociale

4. La nécessité de considérer les dépenses sociales et culturelles comme des investissements de long terme

5. Conclusion

¹ Le terme «travailleur patchwork» désigne un groupe de travailleurs qui sont économiquement actifs et qui cumulent simultanément différents contrats, comme être indépendant, avoir sa propre entreprise, un emploi à durée déterminée / des contrats multiples / des contrats à durée indéterminée à temps partiel, ou même en tant que travailleurs détachés. En outre, ces personnes peuvent poursuivre ces activités dans plusieurs pays. La terminologie a été introduite par Eva van Ooij LL.M. À la Conférence sur la culture transfrontalière du groupe de travail de l'ARFE, 2016, Mons, Belgique, du 27 au 29 avril 2016.

² Ce document de recommandation fait référence aux personnes / acteurs économiquement actifs dans les industries culturelles et créatives, ci-après CCI.

³ Rapport final et recommandations à la Commission des affaires culturelles sur l'amélioration des conditions d'appui à la mobilité des artistes et des professionnels de la culture, MOC sur la mobilité des professionnels de la culture, juin 2010, p.7.

6. Engagement de collaboration Résumé des recommandations

Introduction

Les secteurs culturels et créatifs sont parmi les secteurs les plus dynamiques d'Europe; on estime qu'elles génèrent environ 4,2% du produit intérieur brut (PIB) de l'UE et des emplois, ce qui est similaire au PIB de l'industrie automobile. Dans de nombreux pays européens, il est bien connu que les secteurs culturels et créatifs sont (du moins potentiellement) le secteur de l'économie qui connaît la croissance la plus rapide. Néanmoins, le potentiel de croissance reste sous-évalué et non reconnu. Particulièrement en ce qui concerne la capacité d'accéder au capital de démarrage et au financement⁴ puisque le secteur des ICC est confronté à un manque de preuves et d'informations claires qui limitent la capacité de prouver les sources de soutien financier à leur potentiel. En outre, d'autres obstacles administratifs et législatifs, tels que les droits de propriété intellectuelle, les divers régimes fiscaux et les problèmes de mobilité, mettent en cause le secteur des ICC⁵.

Le secteur des ICC a donc besoin d'un soutien pour structurer et renforcer le secteur tout en permettant de mieux représenter leurs intérêts, d'attirer l'attention sur les défis et les goulets d'étranglement auxquels le secteur est confronté et de créer des réseaux et des plateformes transfrontalières.

De plus, le secteur des CCI contribue non seulement à un PIB et à une croissance de l'emploi au niveau européen: la mobilité des artistes et des créateurs en Europe est non seulement une nécessité pour les acteurs eux-mêmes, mais elle est aussi fondamentale pour le progrès culturel, économique et social de l'Europe.

La moyenne de la «valeur ajoutée économique brute» des industries culturelles et créatives de l'UE est proche de celle de l'industrie automobile. Contrairement à celle-ci, près de 90% des entreprises sont des petites entreprises ou microentreprises avec un maximum de 10 employés. En raison de la variété des formes d'emplois, les industries culturelles et créatives (ICC) sont aussi importantes pour la politique de marché européen et posent un certain nombre de défis en termes de politiques d'emploi au sein de l'UE. Outre à participer au dynamisme culturel, les ICC fournissent de la valeur ajoutée économique à l'Union et contribuent significativement à la «valeur ajoutée sociale». Mais avant toute valeur économique et sociale des industries culturelles et créatives⁶, il faut prendre en considération la «valeur ajoutée culturelle» des artistes et créatifs.⁷

Objectif de ce document de recommandations

Si on souhaite renforcer l'impact des valeurs ajoutées des industries culturelles et créatives en Europe, il faut prendre en considération les particularités des travailleurs du secteur et éliminer les obstacles majeurs qui entravent leur développement. Mais plus encore, ce document appelle à une action sur plusieurs niveaux de gouvernance qui sont désespérément nécessaires pour améliorer les conditions de travail et de vie de ceux qui fournissent, maintiennent et continuent de développer notre patrimoine culturel régional, national et européen. En outre, la plupart des problèmes concernent également les travailleurs de patchwork actifs dans d'autres domaines.

⁴ *Good Practice Report towards more Efficient Financial Ecosystems: Innovative Instruments to Facilitate Access to Finance for the Cultural and Creative Sectors (CCS)*, OMC working group of EU member states experts on access to finance for the CCS, November 2015, pp.7 & 15.

⁵ Website European Commission > Culture > Discover the EU's Role > Supporting cultural and creative industries:

http://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries_en

⁶ European Commission Green Paper on *Unlocking the potential of cultural and creative industries*, COM(2010) 183 final, p. 5.

⁷ Michael Söndermann: *Kultur- und Kreativwirtschaft in der Euregio Maas-Rhein, Empire und Perspektive*, 2013.

État des lieux: La mobilité des acteurs des industries culturelles et créatives dans l'Union européenne

Des barrières juridiques et administratives subsistent encore pour les citoyens qui travaillent au-delà des frontières⁸, même si le Conseil des Ministres a facilité la mobilité professionnelle grâce à une meilleure coordination des systèmes de sécurité sociale des États membres⁹. Il s'agit de tout type de «travailleurs» engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, de travailleurs indépendants ou de travailleurs atypiques¹⁰. Il convient de noter que ce dernier groupe est de plus en plus typique puisqu'ils forment 40% du marché du travail européen (2012).¹¹

Les défis juridiques et administratifs et les goulots d'étranglement jouent en particulier un rôle pour les personnes qui sont économiquement actives dans les industries culturelles et créatives. Non seulement la nature des professions est plus appropriée pour traverser les frontières (sauf les barrières linguistiques), mais il existe souvent aussi le souhait ou même la nécessité de regarder plus loin que la frontière nationale. Le groupe d'acteurs culturels qui n'est pas engagé dans une relation de travail à temps plein développe souvent et combine plusieurs emplois pour gagner sa vie. Ils poursuivent simultanément des activités économiques pour de multiples donneurs d'ordre, dont certaines de ces activités peuvent être poursuivies de manière transfrontalières. Un danseur peut, par exemple, enseigner des leçons dans une école de danse, donner quelques leçons individuelles privées ainsi qu'avoir des performances sur plusieurs festivals internationaux. Le danseur est dans ce cas actif dans différentes activités, pour différents employeurs et dans différents pays. Les activités de travail régulières de ces acteurs culturels comportent plusieurs métiers, des statuts juridiques et des régimes administratifs différents, dont une partie transfrontalière, d'où le terme de travailleur patchwork.

Ceci a aussi été confirmé par l'analyse des obstacles à la mobilité des artistes et créatifs en Europe qui a été l'une des conclusions de la Conférence de la Taskforce culture transfrontalière de l'ARFE en 2016.¹²

Les obstacles prédominants des ICC en Europe concernent surtout la diversité des statuts juridiques et les bas niveaux de rémunération qui précarisent les artistes et autres professions du secteur. Leur mobilité professionnelle exacerbe ces difficultés car il y a non-compatibilité des différents systèmes sociaux et fiscaux des États membres. De plus, cette analyse a montré aussi que les causes diverses ne frappent plus que les seuls artistes et créatifs, mais que dans un nombre croissant de secteurs, de plus en plus de travailleurs sont confrontés aux mêmes difficultés, y compris les indépendants.

Cela a donné lieu à l'un des constats central des participants de la conférence de la T4CBC-ARFE, à savoir : qu'il ne suffit pas de coordonner les systèmes fiscaux et de sécurité sociale des États membres, il faut, pour combattre le dumping salarial, fiscal et social entre États membres

⁸ See for example Richard Polacek: *Impediments to mobility in the EU Live Performance Sector and on possible solutions*, to be found on http://on-the-move.org/files/news_files/Pearle_report.pdf.

⁹ Les travailleurs atypiques désignent toutes les formes de contrats de travail autres que les contrats à durée indéterminée, voir Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion Direction A: Emploi et développements sociaux en Europe Décembre 2015, p. 84

¹⁰ Atypical workers refers to all forms of employment contracts other than open-ended contracts, see Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Directorate A: *Employment and Social Developments in Europe* December 2015, p. 84.

¹¹ Voir les données Eurostats sur le travail atypique, le travail à temps partiel, à durée déterminée et les indépendants : http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:EU_Labour_Force_Survey_population_sub-groups_EU-28_2015_annual_data_thousands_of_persons.png.

¹² See the *Report AEBR Task Force Cross-Border Culture Conference 2016*, Mons, Belgium 27 – 29 April, 2016.

rapprocher ou harmoniser les différents systèmes au niveau Européen à un haut niveau tout en créant un cadre juridique sécurisé, pour tous les intéressés.

Les principales difficultés des acteurs de l'ICC sont liées aux rapports et aux conditions de travail spécifiques de ces travailleurs qui peuvent être résumées comme suit:

- **Contrats de travail basé sur des projets:** la plupart des contrats sont de courtes périodes (d'une performance jusqu'à plusieurs semaines) et pour différents donneurs d'ordre / employeurs;
- **Engagements de travail sur base de différents statuts juridiques:** le statut social sous lequel les professionnels travaillent dans ce secteur diffère à la fois au sein d'un même système juridique national (actif dans un seul État membre) qu'entre différents systèmes juridiques (opérant à l'échelle internationale). De plus, les règles applicables aux acteurs culturels peuvent être déterminés par des règles spécifiques fondées sur le droit national, qui ne peuvent être assimilés ni à un salarié classique ni à un indépendant (par exemple intermittent en France, « Künstler » en Allemagne qui bénéficie de Künstlersozialkasse);
- **Situation financière précaire:** les acteurs culturels ont bien souvent des revenus irréguliers et de faible niveau¹³.

Principaux obstacles pour les acteurs des industries culturelles et créatives et comment les aborder

Au niveau individuel, les acteurs culturels sont confrontés à des barrières juridiques et administratives complexes qui demandent beaucoup de temps, surtout lorsqu'ils opèrent de manière transfrontière. Déjà savoir à quel organisme administratif une personne peut adresser une certaine question peut être un défi énorme. De plus, en raison des conditions de travail spécifiques, l'information standard disponible ne couvre souvent pas la situation et laisse la personne concernée dans une situation d'incertitude (juridique). Cela peut causer une situation encore plus précaire à côté de la condition de «survie» financière dans laquelle ces individus peuvent se trouver souvent. En outre, le manque de moyens financiers les empêchent d'embaucher un expert pour leur cas complexe. Mais quels sont les obstacles auxquels se heurtent les travailleurs de patchwork de CCI? Et qu'est-ce qui pourrait être fait au niveau politique?

Les modes de travail spécifiques des acteurs du secteur culturel et créatif mettent en question les mécanismes suivants:

1. Les problèmes liés à la Sécurité Sociale et à la fiscalité

1.1 La preuve du statut social: le formulaire A1

Le formulaire A1 permet le détachement de travailleur et atteste de la législation 'nationale' de sécurité sociale applicable à son détenteur. Il s'utilise en cas de mobilité professionnelle au sein de l'UE.¹⁴ Le formulaire A1 est la seule solution existante à ce jour. Néanmoins, le système A1 est conçu pour des situations d'emploi standard. D'autres régimes de travail ou spécificités ne peuvent pas être «convertis» dans les régimes de travail spécifiques des artistes dans leur pays de résidence (comme le régime intermittent en France).

Recommandation 1: Nous demandons aux gouvernements de tous les Etats Membres de l'UE de rendre possible la reconnaissance automatique et mutuelle de régimes spécifiques ou d'autres formes de travail via le formulaire A1.

¹³ Voir entre autres *L'artiste au travail, état des lieux et prospectifs*, oeuvre coll., Coédition SMart et Bruylant, 2008, Bruxelles, & *Loont passie? Een onderzoek naar de sociaal-economische positie van professionele kunstenaars en Vlaanderen*, Jessy Siongers, Astrid Van Steen et John Lievens, Onderzoeksgroep CuDOS, Vakgroep Sociologie Universiteit Gent, <http://kunstenpunt.f.mrhenry.be.s3.amazonaws.com/2016/11/rapport-kunstenaars-FINAAL.pdf>.

¹⁴Le formulaire A1 atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur. Il s'utilise en cas de mobilité professionnelle au sein de l'UE. see: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_fr.htm.

En outre, la période entre la soumission et la réception du formulaire A1 validé est souvent trop longue pour les personnes travaillant dans des contrats à court terme ou qui sont appelées en dernière minute pour un remplacement. Par exemple, en France, cela peut prendre jusqu'à 12 semaines¹⁵ et aux Pays-Bas jusqu'à 6 semaines. Cependant, dans ce dernier cas, une procédure accélérée est possible lorsque cela est spécialement demandé.

Recommandation 2: Nous en appelons aux gouvernements nationaux dans tous les pays membres de l'UE, d'introduire un délai maximal de 48h pour l'obtention du formulaire A1.

1.2 Les "déclarations d'arrivée"

Depuis 2014, certains Etats (Allemagne, Suisse et particulièrement la France) exigent des "déclarations d'arrivée" de travailleurs détachés sur le territoire afin de prévenir l'Etat de la prestation sur son territoire et de pouvoir identifier les lieux d'éventuels contrôles relatifs à l'application correct du droit du travail. C'est une formalité au niveau du détachement en droit du travail et non au niveau du détachement en droit de la sécurité sociale. C'est donc une formalité administrative complémentaire à l'A1; il s'agit d'une « déclaration » nécessaire, pas d'une « autorisation ». Elle rend les démarches pour travailler sur un territoire plus compliquées pour un étranger qu'un national.

Depuis 2016, il faut compléter un deuxième document, avec des données sur les horaires, les temps de repos, les lieux d'habitation, les frais remboursés, les dates de signature des contrats,... Ces exigences ne prennent pas en compte la spécificité des travailleurs patchwork (contrats de très courte durée, remplacements de dernière minute...).

Recommandation 3: Nous en appelons à l'Union Européenne pour qu'elles empêchent ces pratiques car elles constituent dans la pratique un frein à la libre circulation des travailleurs ainsi qu'une discrimination de facto entre un citoyen « national » et un citoyen « européen ».

1.3 Double taxation¹⁶

Article 17 de la convention fiscale type de l'OCDE appliquée par la plupart des États membres de l'UE propose une règle pour retenir les impôts à la source des artistes étrangers dans le pays où ils ont presté. Cela signifie que les acteurs culturels qui font des tournées dans plusieurs pays sont obligés de payer des impôts dans tous les pays où ils se sont produits. L'introduction de la règle repose sur l'hypothèse que les artistes (et les athlètes) gagnent beaucoup d'argent et tenteront d'échapper à la fiscalité en passant par exemple vers des paradis fiscaux comme Monaco ou le Lichtenstein. Cela peut être vrai pour quelques-uns, cependant, certainement pas pour la majorité. En outre, le système est plus coûteux dans la pratique, car il est long pour les administrations à suivre ainsi que pour les artistes qui paient leurs impôts et souhaitent récupérer le double paiement. Ce dernier effort est souvent complexe et non en équilibre avec les gains. Par conséquent, l'article 17 du modèle de l'OCDE est plus problématique qu'il ne résout de problèmes.

Un exemple de bonne pratique :

Les Pays-Bas ont décidé d'éliminer l'article 17 de leurs conventions fiscales bilatérales: un artiste qui se produit aux Pays-Bas n'est plus tenu de payer des impôts aux Pays-Bas et ne paie que des taxes dans le pays de résidence. De cette façon, les Pays-Bas évitent un système coûteux qui ne

¹⁵ Inspiré par la présentation par Bruno De Pauw, responsable national de la sécurité sociale en Belgique, lors de la réunion sur la mobilité des artistes et des professionnels de la culture à Bruxelles les 10 et 11 mai 2016 Le Conseil de l'UE.

¹⁶ Inspiré par la présentation par Dirk Moolenaar de All Arts Tax Rotterdam, aux Pays-Bas, et chercheur au Département de droit fiscal de l'Université Erasmus de Rotterdam lors de la conférence de l'AEBR T4CBC les 27 et 29 avril 2016.

correspond pas aux avantages fiscaux pour l'État. Il évite également un fardeau pour les personnes actives en tant qu'exécutants.

Recommandation 4: Nous appelons les gouvernements nationaux des États membres de l'UE à suivre l'exemple néerlandais et à supprimer l'article 17 de l'OCDE dans leurs accords bilatéraux d'impôts.

Une autre question concernant l'article 17 est l'identification des lois applicables dans les accords bilatéraux. Afin de vérifier si l'article 17 s'applique et, par conséquent, les impôts doivent être payés dans le pays d'exécution, l'article doit être retrouvé dans le système juridique national. Puisque les systèmes juridiques nationaux appliquent leur propre système de numérotation, cela implique différents noms et numéros pour le même article. Par exemple, en Allemagne, le §17 de l'OCDE est appelé § 50a EStG. En conséquence, il est très difficile pour un profane qui n'est pas familier avec la loi et la langue allemande de demander une exonération ou un remboursement.

Recommandation 5: Nous appelons les gouvernements nationaux à appliquer la même terminologie dans chaque État membre afin de faciliter le processus d'exonération ou de remboursement. Si cela n'est pas possible, indiquer au moins la nomenclature nationale applicable.

2. Accès à l'information correcte et mise à jour

Étant donné qu'il est difficile de trouver des informations correctes concernant les procédures juridiques et administratives, un portail européen serait très utile. Comme le prouve le site *Touring Artists*¹⁷, même le site d'information le plus à jour doit être complété par un accompagnement individuel de professionnels afin de s'assurer que les questions juridiques et administratives sont correctement traitées. Seule une validation sur mesure par des experts aide les artistes à être en phase avec les exigences légales. Un système similaire de portail combiné avec un service plus large pourrait être envisagé pour les travailleurs patchwork.

Recommandation 6 : Nous en appelons à l'Union Européenne et aux Etats membres de fournir pour un réseau de points d'information européens et nationaux, incluant la possibilité de conseils individuels pour les acteurs des ICC et les travailleurs patchwork de tous les États membres.

3. Une approche globale et constructive en matière de sécurité sociale pour les acteurs de l'ICC

3.1 Une protection sociale adaptée aux travailleurs patchwork mobiles

Le fait de travailler sous plusieurs statuts juridiques peut avoir des incidences négatives sur l'accès à des mécanismes spécifiques de protection sociale pour les travailleurs patchwork, comme l'impossibilité d'éviter les lacunes lors de la constitution d'une pension ou du droit aux prestations de chômage. Par exemple, dans certains pays l'accès aux prestations de chômage nécessite d'avoir travaillé pendant une certaine période de temps en permanence, ce qui est presque impossible pour un travail basé sur un projet qui est souvent appliqué dans le secteur des CCI. Pour éviter ces problèmes, toutes les personnes économiquement actives devraient avoir des droits à la sécurité sociale de la même manière qu'un employé traditionnel.

Un exemple de bonne pratique

Une règle distincte, également connue sous le nom de «règle du cachet» en Belgique, est spécialement introduite pour les artistes interprètes ou exécutants dans le secteur de la

¹⁷ Un site Web soutenu par le gouvernement allemand où de nombreuses questions concernant la fiscalité, la sécurité sociale, le financement, les visas, etc. sont présentés pour les acteurs culturels allemand et étrangers <http://www.touring-artists.info/home.html>.

musique et du spectacle. La règle du cachet s'applique aux artistes exécutants qui sont payés par service avec un salaire. Vous devez être inscrit dans la déclaration sous le code du salarié 46 et le mode de paiement doit indiquer «payé par service ou par affectation». Si vous êtes payé mensuellement, l'Office national de l'emploi (NEO) n'applique pas la règle du cachet. Lors de l'application de cette règle, la NEO s'appuie sur la rémunération brute pour calculer le nombre de jours ouvrables équivalents à la rémunération. Le nombre de jours ouvrables est égal au résultat de la division de la rémunération brute perçue par la rémunération de référence des artistes (58,92 euros bruts par jour). Certaines formes de contrats à l'étranger ne sont pas transférables dans le système belge (contrats de services, contrats d'auteurs ...)

La question de la reconnaissance des droits spécifiques de sécurité sociale pour les travailleurs patchwork devient encore plus complexe lorsqu'on les poursuit au-delà des frontières. Les définitions et les statuts du travail varient d'un pays à l'autre, ce qui peut avoir une incidence sur la fiscalité et les droits à la sécurité sociale et sur d'autres procédures administratives. En outre, certains pays appliquent un régime spécial pour les artistes, comme en France et en Allemagne, que d'autres Etats, comme les Pays-Bas n'appliquent pas.

Recommandation 7: Nous invitons la Commission européenne à exhorter les États membres de l'UE à reconnaître la spécificité de la situation des travailleurs patchwork en adaptant leurs lois pour leur garantir les mêmes droits et sécurisations que les autres travailleurs tant au niveau national que dans le cadre de la mobilité, par exemple par la portabilité des droits.

3.2 L'harmonisation des modèles de protection sociale □

Bien que le système européen de coordination de la sécurité sociale soit bienvenu et nécessaire, il n'est pas adapté aux travailleurs atypiques et patchworks. La solution idéale et la meilleure - mais la plus difficile - serait une harmonisation des systèmes de sécurité sociale au niveau de l'UE. Seule cette approche serait en mesure de lutter contre le dumping social, la concurrence du travail et de la fiscalité entre les États membres. Par conséquent, l'harmonisation des systèmes de sécurité sociale doit aller de pair avec l'objectif de la stratégie Europe 2020¹⁸ de réduire la pauvreté et l'exclusion sociale. Le Socle Européens des Droits Sociaux¹⁹ est un bon début, mais ils pourraient être plus audacieux pour assurer un niveau élevé de protection sociale dans l'UE. Même si la Commission européenne essaie de faciliter la mobilité, bien souvent, le principe de subsidiarité ou les questions de sécurité sociale et de droit du travail priment car ils relèvent de la compétence des États membres. Les travailleurs de patchwork sont déjà plus désavantagés que les travailleurs classiques au niveau national (en raison de la dispersion des droits) et plus encore en cas de mobilité transfrontalière. Pour trouver des solutions à ces travailleurs, il est nécessaire d'agir à long terme contre les effets négatifs de la mobilité des travailleurs et, par conséquent, d'agir sur les plans national et européen.

Recommandation 8: Nous invitons la Commission européenne et les États membres à adapter et harmoniser leur modèle de sécurité sociale qui garantit une plus grande protection sociale à tous les types de travailleurs.

4. La nécessité de considérer les dépenses sociales et culturelles comme des investissements de long terme

D'une manière générale, les États membres appliquent des politiques d'austérité afin de se conformer à leur budget national qui est fortement conditionné par le Pacte européen de stabilité et de croissance (PEC). Toutefois, les dépenses sont souvent motivées par des objectifs à court terme et ne considèrent pas les coûts sociaux comme un investissement à long terme et le secteur culturel se voit confronté à des compressions budgétaires dans des périodes plus

¹⁸ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_fr.htm.

¹⁹ http://ec.europa.eu/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/towards-european-pillar-social-rights_en.

difficiles. Cela rend le flux de revenus au sein du secteur des ICC encore plus sensible au cycle économique et amène ses acteurs dans une position encore plus délicate puisqu'en plus de revenus irréguliers ils doivent faire face à de la dispersion des droits en ce qui concerne leur statut d'emploi. De plus, une politique d'austérité sous forme de coupures budgétaires affecte également la valeur ajoutée intangible que les acteurs culturels apportent au sein des sociétés. Il est donc extrêmement important que tant les États membres que la Commission européenne considèrent les dépenses sociales et culturelles comme un investissement dans la société dans son ensemble, au lieu d'être uniquement une charge pour le budget de l'État.

Recommandation 9: Afin d'améliorer la protection sociale et de construire des sociétés véritablement inclusives, les dépenses sociales et culturelles devraient être considérées comme des investissements dans la société dans son ensemble et donc traitées autrement que comme des dépenses courantes dans les budgets des États membres.

5. Conclusions

Trouver des solutions pour la mobilité professionnelle des artistes consiste à trouver des solutions pour tous les travailleurs mobiles, y compris les travailleurs de patchwork. Par conséquent, ce document de recommandation propose de réduire activement la segmentation du marché du travail pour les secteurs où les formes de travail traditionnelles sont moins courantes. Nous demandons instamment à la Commission européenne, aux États membres, aux décideurs politiques et aux parties prenantes régionales et locales de réfléchir et de mettre en œuvre les recommandations susmentionnées, car l'efficacité et l'efficience dépendront du soutien des pouvoirs publics à tous les niveaux. En outre, il faut souligner que cela a non seulement un effet positif sur les acteurs des ICC et sur la coopération transfrontalière culturelle en général, mais aussi sur le nombre croissant de travailleurs qui ne se trouvent pas dans une forme «standard» d'emploi.

6. Engagement à la collaboration

Pendant que les États membres et les organes de la Commission européenne débattent de ces questions, les parties soussignées s'engagent à collaborer et à soutenir les travailleurs en patchwork en matière de mobilité et invitent les parties intéressées à y participer. Cette collaboration vise à:

- Cartographier les structures qui soutiennent les travailleurs patchwork - dans différents domaines, afin d'accéder à leur expertise et d'atteindre les professionnels qui ont besoin de soutien dans le cadre de la mobilité.
- Fournir des informations compréhensibles et directement utilisables par les travailleurs mobiles, inspirées des travaux du groupe d'experts sur les standards d'information sur la mobilité de la CE (Mobility Information Standards, 2011). Cela doit être complété par un réseau d'experts capable de fournir des réponses validées à des cas spécifiques de mobilité. Nous soulignons fortement l'idée de renforcer les structures existantes et la collaboration entre les fournisseurs d'informations, les prestataires de services et les administrations publiques.
- Fournir à moyen et long terme un système de suivi des obstacles juridiques et administratifs à la mobilité afin de fournir des données factuelles sur les questions de mobilité.

- Merci pour votre attention -

Eva van Ooij, LL.M Chercheuse en Patchwork- workers & mobility	Jan Schliewert Coordinateur EURES EMR	Sarah de Heusch Développent & Unité Stratégique SMart	Rudolf Godesar Responsable de la T4CBC ARFE	Jörg Zimmermann Développeur territoriale SMart
---	--	--	--	---

Résumé des recommandations:

Nous recommandons et demandons aux gouvernements nationaux de tous les États Membres de l'UE et / ou de l'Union européenne, de:

- 1. Créer la possibilité de reconnaissance automatique et mutuelle de régimes spécifiques ou d'autres formes de travail via le formulaire A1;**
- 2. Introduire un délai d'un maximum de 48 heures pour obtenir un formulaire A1;**
- 3. Empêcher les pratiques de la «déclaration d'arrivée» car elles sont un obstacle à la libre circulation des travailleurs et une discrimination de facto entre un citoyen «national» et un citoyen «européen».**
- 4. Suivez l'exemple néerlandais en supprimant l'article 17 de l'OCDE dans les conventions fiscales bilatérales;**
- 5. Appliquer la même terminologie dans chaque État membre en ce qui concerne l'article 17 de l'OCED, afin de faciliter le processus d'exonération ou de remboursement. Si cela n'est pas possible, d'indiquer au moins la terminologie nationale applicable.**
- 6. Fournir un réseau de points d'information européens et nationaux, comprenant 'option du conseil individuel pour les acteurs des CCI et les travailleurs de patchwork de tous les États membres;**
- 7. Reconnaître la spécificité de la situation de travail des travailleurs patchwork en adaptant les lois des États membres de l'UE pour garantir les mêmes droits et sécurités comme pour les autres travailleurs au niveau national et à la lumière de la mobilité, par exemple par la possibilité de la transférabilité des droits;**
- 8. Adapter et harmoniser leur modèle de sécurité sociale qui garantit une plus grande protection sociale pour tous les types de travailleurs;**
- 9. Améliorer la protection sociale vers des sociétés véritablement inclusives. Les dépenses sociales et culturelles concernant le secteur des ICC devraient être considérées comme des investissements dans la société dans son ensemble et donc être traitées différemment des autres dépenses courantes dans les budgets des États membres.**