

FAQ Coronavirus et conditions de travail pour les professions des arts

©Jean Christophe Schwaab, dr. en droit, mars 2020
www.schwaab.ch

Nous compléterons ces informations au fur et à mesure des nouveaux éléments et des questions que vous nous poserez. Nous ne répondrons pas aux mails mais adapterons le document.

Situation de départ.....	3
1. A lire absolument avant la suite : Introduction :.....	3
1.1. Qui est salarié-e, qui est indépendant-e ?	3
1.2. Que faire en cas de contrat sans trace écrite ?.....	3
1.3. Attention : phase expérimentale !	4
2. Je suis salarié-e.....	4
2.1. En Contrat à Durée Indéterminée (CDI = « personnel fixe »)	4
2.1.1. Ai-je droit aux indemnités RHT (« chômage partiel) ?	4
2.1.2. Que se passe-t-il en cas de licenciement ?	4
2.1.3. Que se passe-t-il en cas de licenciement abusif ?.....	4
2.1.4. Peut-on me licencier pendant que je suis malade ou en quarantaine ?	4
2.1.5. Le coronavirus justifie-t-il que mon contrat soit résilié avec effet immédiat pour justes motifs ?.....	4
2.2. En Contrat à Durée Déterminée (CDD)	5
2.2.1. Un CDD peut-il être résilié comme un CDI ?	5
2.2.2. Ai-je droit aux indemnités RHT ?.....	5
2.2.3. Le coronavirus justifie-t-il que mon contrat soit résilié avec effet immédiat pour justes motifs ?.....	5
2.3. Je suis employé-e par une agence de location de service (travail temporaire)	5
2.3.1. Ai-je droit aux indemnités RHT ?.....	5
2.3.2. Puis-je être licencié-e ?	5
2.4. Questions générales sur l'aide sociale d'urgence pour les artistes :.....	5
2.5. La situation économique justifie-t-elle que je fasse des concessions sur mes droit pour éviter que les difficultés économiques de mon employeur-e ne s'aggravent ?	6

2.6.	Questions générales sur la RHT (« chômage partiel ») :	6
2.6.1.	Qui doit faire la demande ?.....	6
2.6.2.	Quelles sont les difficultés économiques qui justifient le recours à la RHT ?...	6
2.6.3.	Peut-on mettre en RHT une partie du personnel seulement ?.....	6
2.6.4.	Les salarié-e-s peuvent-ils refuser ?.....	6
2.6.5.	Peut-on obliger l’employeur-e à instaurer la RHT ?.....	6
2.6.6.	L’employeur doit-il verser les cotisations sociales sur l’entier du salaire bien que la RHT ne paie que 80% de celui-ci ?.....	6
2.6.7.	Quand les nouvelles mesures concernant la RHT sont-elles entrées en vigueur :	6
3.	Je suis en formation	6
4.	Je suis indépendant-e	6
4.1.	Comment vérifier si je suis vraiment indépendant-e ?.....	6
4.2.	Mon contrat peut-il être dénoncé ?.....	7
4.3.	Ai-je droit aux indemnités RHT ?.....	7
4.4.	A quoi ai-je droit en tant qu’indépendant-e ?	7
4.5.	Aide sociale d’urgence pour les artistes :.....	7
5.	Je dirige une compagnie ou suis à la tête d’une organisation qui organise des événements culturels	8
5.1.	Puis-je bénéficier des indemnités RHT ?.....	8
5.2.	Que se passe-t-il en cas de licenciement collectif ?.....	8
5.3.	Puis-je bénéficier des aides financières que la Confédération et les cantons ont promis ?.....	8
6.	Comment déterminer un salaire ou un honoraire si rien n’a été convenu formellement (en tout cas pas par écrit) ?.....	8
7.	Comment déterminer le montant d’une perte de revenu si les horaires de travail sont variables ?.....	9
8.	Quelle est la durée de ma relation de travail ?.....	9
9.	Lexique :	9

Situation de départ : Le spectacle/la production/la manifestation à laquelle je devais participer (pendant, avant ou après) ou que j'organisais a été annulée en raison du coronavirus suite à une décision des autorités. De nombreuses manifestations que je devais organiser ont été annulées ou vont l'être.

1. A lire absolument avant la suite : Introduction :

1.1. Qui est salarié-e, qui est indépendant-e ?

Vous avez un contrat de durée déterminée (CDD), un contrat de durée indéterminée (CDI), êtes embauché à l'heure (avec ou sans planning déjà établi): vous êtes salarié-e!

Un-e salarié-e est lié-e par un contrat de travail à un-e employeur-e. Un contrat de travail se caractérise par 1. une prestation de travail qui doit être fournie personnellement en échange d'un salaire et 2. un lien de subordination : l'employeur-e donne des directives sur ce qu'il faut faire et la personne salariée doit les exécuter elle-même. Ces directives peuvent être précises (que faire, comment le faire, dans quel ordre le faire et quand le faire), mais aussi très vagues (peu importe quand et comment, pourvu que ça soit fait). Une personne salariée utilise l'infrastructure de son employeur-e, n'assume pas de risque d'entreprise, ne fait pas de publicité ou de démarches de recherche de clientèle et ne peut refuser de tâche.

Vous êtes inscrit à une caisse AVS comme indépendant-e, vous fournissez une prestation mais vous vous organisez totalement librement, vous êtes indépendant-e!

Un-e indépendant-e fournit une prestation, parfois en personne, mais est totalement libre dans l'organisation de son travail et la façon dont il l'exécute. Il détermine ses horaires comme il le souhaite. Il assume ses frais, le risque d'entreprise et doit faire des démarches pour trouver de la clientèle. Il ne dépend pas d'un seul commanditaire et peut refuser de nouvelles tâches. Les indépendant-e-s sont bien moins protégés et risquent d'avoir des lacunes d'assurances sociales.

Si la personne qui fournit la prestation se croit liée par un autre type de contrat qu'un contrat de travail (p. ex. parce qu'elle a signé un contrat intitulé « mandat »), mais que son cas remplit tous les critères du contrat de travail, c'est un cas de « fausse indépendance » son cas est traité comme un contrat de travail, y compris lorsque les parties au contrat sont de bonne foi et ne voulaient pas conclure de contrat de travail.

1.2. Que faire en cas de contrat sans trace écrite ?

Ni un contrat de travail (sauf en cas de location de services), ni un mandat, ni un contrat d'entreprise n'ont besoin d'être passés par écrit pour être valable. Si le contrat a été conclu par oral, même avec peu de détails (p. ex. « on fait comme d'habitude à partir de telle date ») et qu'il faut donner des indications sur son contenu (p. ex. en vue d'obtenir une RHT ou déterminer une perte de revenu), on peut s'appuyer sur d'autres éléments de preuve : témoignages, comparaison avec une tâche similaire déjà effectuée (p. ex. la même manifestation organisée l'année précédente), un planning, etc.

1.3. Attention : phase expérimentale !

Bon nombre des règles décrites dans ce documents (RHT en cas de CDD, APG pour indépendant-e-s) sont totalement nouvelles, un peu théoriques, voire carrément expérimentales. Elles ont été décidées dans l'urgence, sans grande concertation et ne seront probablement plus appliquées après la pandémie. Il est donc possible (et souhaitable !) que les autorités doivent les adapter pour tenir compte de toutes les situations. Il n'y a notamment pas encore de solution correcte pour éviter que la perte de revenu à prendre en considération ne soit « lissée » à la baisse parce que le temps effectivement payé ne correspond qu'à la prestation et pas à sa préparation.

2. Je suis salarié-e

2.1. En Contrat à Durée Indéterminée (CDI = « personnel fixe »)

En principe, l'épidémie fait partie du « risque économique » que doit assumer l'employeur-e. Ses salarié-e-s doivent le « mettre en demeure » (si possible avec une trace écrite ou électronique) pour lui signaler qu'ils sont disposés à travailler comme d'habitude. Il doit alors leur verser la totalité du salaire convenu (« demeure de l'employeur »ⁱ). Mais il peut toujours licencier son personnel, par exemple pour motifs économiques.

2.1.1. Ai-je droit aux indemnités RHT (« chômage partiel ») ?

Oui, à condition que l'employeur-e en fasse la demande. Cela donne droit à 80% du salaire. Il n'y a pas plus de jours d'attente (délai de carence) avant de toucher l'indemnité et il n'est plus nécessaire d'épuiser au préalable ses éventuelles heures supplémentaires.

2.1.2. Que se passe-t-il en cas de licenciement ?

L'employeur-e doit respecter le délai de congé, c'est-à-dire que le licenciement ne sera effectif qu'une fois ce délai échu. Pendant le temps d'essai (les trois premiers mois au maximum), il est de 7 jours du calendrierⁱⁱ. Après, le contrat CDI peut être résilié pour la fin d'un mois moyennant un délai de congé d'un mois (du calendrier) pendant la première année de service, de deux mois de la deuxième à la neuvième année de service, de trois mois ultérieurementⁱⁱⁱ. Pendant le délai de congé, la personne salariée doit travailler comme d'habitude, sauf si son employeur-e la libère.

2.1.3. Que se passe-t-il en cas de licenciement abusif ?

Si l'employeur-e résilie le contrat parce que le salarié-e fait valoir ses droits de bonne foi^{iv}, le licenciement est abusif. Il doit être contesté pendant le délai de congé et cela donne droit à une indemnité d'au maximum 6 mois de salaires (en général plutôt 3). Un licenciement abusif ne sera pas annulé. Un licenciement peut être abusif pour d'autres motifs, notamment lorsqu'il est prononcé pour un motif en lien avec la personnalité de la personne salariée.

2.1.4. Peut-on me licencier pendant que je suis malade ou en quarantaine ?

Non. Durant une période de protection qui dure 30 jours au cours de la première année de service, 90 jours au cours de la deuxième à la cinquième année de service et 180 jours à partir de la sixième année de service, le licenciement d'une personne en incapacité de travail est nul. Si l'incapacité de travail survient pendant le délai de congé d'un contrat CDI déjà résilié, ce délai est suspendu pendant la durée de protection et reprend après^v.

2.1.5. Le coronavirus justifie-t-il que mon contrat soit résilié avec effet immédiat pour justes motifs ?

Non. Ce type de résiliation n'est possible qu'en cas de grave rupture du rapport de confiance, donc suite à une grave faute de la personne salariée^{vi}. Si l'employeur-e résilie

quand même le contrat CDI avec effet immédiat, il devra payer une indemnité, mais le licenciement ne sera pas annulé.

2.2. En Contrat à Durée Déterminée (CDD)

2.2.1. Un CDD peut-il être résilié comme un CDI ?

Non, un CDD dure jusqu'au terme convenu. Il ne peut pas être résilié avant, même si les circonstances ont changé. Seule exception : la résiliation avec effet immédiat pour juste motifs (cf. plus bas) ; **l'épidémie et ses conséquences ne sont pas un « juste motif »**.

2.2.2. Ai-je droit aux indemnités RHT ?

Oui, l'employeur-e doit faire la demande. Toutefois, il devrait en principe verser la totalité du salaire (et non pas seulement les 80% de l'indemnité de RHT), car un CDD ne peut pas être résilié et doit être honoré comme prévu dans le contrat CDD. Dans le cas d'un CDD, la RHT est plutôt une aide à l'employeur-e pour payer une partie du salaire convenu plutôt qu'une mesure pour éviter un licenciement.

2.2.3. Le coronavirus justifie-t-il que mon contrat soit résilié avec effet immédiat pour justes motifs ?

Non. Ce type de résiliation n'est possible qu'en cas de grave et irrémédiable rupture du rapport de confiance, donc suite à une grave faute de la personne salariée. Le fait d'être malade ou en quarantaine (peu importe comment c'est arrivé) n'est pas un juste motif de congé immédiat.

2.3. Je suis employé-e par une agence de location de service (travail temporaire)

2.3.1. Ai-je droit aux indemnités RHT ?

Oui.

2.3.2. Puis-je être licencié-e ?

Hélas oui. Contrairement à un CDD ordinaire, un CDD passé avec une entreprise de location de services peut être dénoncé avec un préavis de 2 jours ouvrables pendant les trois premiers mois de chaque mission, puis 7 entre le 4^{ème} et le 6^{ème} mois, puis d'un mois pour les missions qui durent plus de 6 mois^{vii}.

2.4. Questions générales sur l'aide sociale d'urgence pour les artistes :

Aide immédiate des créateur-e-s culturels par Suisseculture Sociale

Le Conseil fédéral a chargé Suisseculture Sociale de prendre la responsabilité de l'aide immédiate des créateur-e-s culturels. Suisseculture Sociale travaille d'arrache-pied en ce moment pour mettre en place l'infrastructure nécessaire qui permettra de répondre à l'afflux attendu des demandes. Dès que la structure sera prête à y faire face, elle informera sur le site de www.suisseculturesociale.ch. Cela concerne en particulier les critères à appliquer et les documents à présenter.

ATTENTION: Il n'est actuellement pas encore possible de déposer des demandes. En raison du nombre de demandes auxquelles il faudra répondre, la communication ne pourra se faire QUE par écrit. Cette aide d'urgence se monte à au maximum 196.-/jour. Les éventuelles APG perçues doivent en être déduites^{viii}.

2.5. La situation économique justifie-t-elle que je fasse des concessions sur mes droits pour éviter que les difficultés économiques de mon employeur-e ne s'aggravent ?

En principe, cela est possible. Mais les salarié-e-s sont protégés contre des concessions trop importantes, même s'ils sont d'accord. Il est notamment impossible de renoncer à des droits impératifs découlant du contrat de travail tant que dure celui-ci et pendant un mois après sa fin, même si on s'y est engagé envers son employeur^{ix}.

2.6. Questions générales sur la RHT (« chômage partiel ») :

2.6.1. Qui doit faire la demande ?

C'est l'employeur-e qui doit faire la demande, auprès de l'office cantonal compétent :

Formulaire :

<https://www.arbeit.swiss/seco/v/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>

Adresse des offices cantonaux :

<https://www.arbeit.swiss/seco/v/fr/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit.html>

Les détails sur la RHT :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/kurzarbeit.html

2.6.2. Quelles sont les difficultés économiques qui justifient le recours à la RHT ?

Dès que 10% des heures qui devraient normalement être effectuées ne le sont plus en raison des difficultés économiques.

2.6.3. Peut-on mettre en RHT une partie du personnel seulement ?

Oui.

2.6.4. Les salarié-e-s peuvent-ils refuser ?

Oui, mais ils courent alors le risque d'être licenciés s'ils ont un CDI ou sont des travailleurs temporaires.

2.6.5. Peut-on obliger l'employeur-e à instaurer la RHT ?

Hélas non. Cela dit, si un employeur-e qui pourrait faire appel à la RHT ne le fait pas et procède à des licenciements, il se pourrait que ceux-ci soient abusifs.

2.6.6. L'employeur doit-il verser les cotisations sociales sur l'entier du salaire bien que la RHT ne paie que 80% de celui-ci ?

Oui.

2.6.7. Quand les nouvelles mesures concernant la RHT sont-elles entrées en vigueur ?

Dès le 17 mars 2020 avec effet rétroactif.

3. Je suis en formation

Les personnes en formation et les stagiaires sont en général au bénéfice d'un contrat de travail (CDD, plus rarement CDI) et bénéficient donc des mêmes droits que les autres salarié-e-s. La RHT ayant été étendue aux apprenti-e-s, elle devrait donc aussi s'appliquer aux autres personnes en formation.

4. Je suis indépendant-e

4.1. Comment vérifier si je suis vraiment indépendant-e ?

Je dois être inscrit-e en tant que tel-le auprès d'une caisse de compensation qui me fournit une attestation à présenter à mes mandant-e-s. Le droit du travail offrant une protection

(même minimale) que les autres types de relations contractuelles n'offrent pas, il vaudra certainement la peine d'examiner son contrat pour le faire le cas échéant requalifier (avec effet rétroactif) en contrat de travail, notamment pour les travaux de montage.

4.2. Mon contrat peut-il être dénoncé ?

Oui. S'il s'agit d'un contrat d'entreprise (montage, scénographie, composition), si le commanditaire résilie le contrat avant que l'ouvrage ne soit réalisé (il peut le faire sans délai), il doit indemniser l'entrepreneur-e^x, notamment en payant le travail déjà réalisé. Le montant de l'indemnité pour un ouvrage qui n'a pas du tout été commencé sera très faible. Si le contrat devient impossible (p. ex. en raison de la pandémie), le commanditaire ne doit que rembourser les frais déjà engagés^{xi}.

S'il s'agit d'un mandat ou d'un contrat s'apparentant à un mandat (prestation artistique), il peut être librement résilié, sans délai^{xii}. Si cette résiliation se fonde sur un motif sérieux (comme la pandémie), aucune indemnité n'est due^{xiii}.

4.3. Ai-je droit aux indemnités RHT ?

Non. En revanche, je peux avoir droit aux APG (perte de gain): ↓

4.4. A quoi ai-je droit en tant qu'indépendant-e ?

Les personnes exerçant une activité indépendante qui subissent une perte de gain due aux mesures prises par le gouvernement en vue de lutter contre le coronavirus seront indemnisées^{xiv} si elles ne bénéficient pas déjà d'une indemnité ou de prestations d'assurance (type APG en cas de maladie). Une indemnisation est prévue dans les cas suivants :

- fermeture des écoles ;
- quarantaine ordonnée par un médecin ;
- fermeture d'un établissement géré de manière indépendante et ouvert au public.

La réglementation s'applique également aux artistes indépendants qui ont subi une perte de gain parce que leur engagement a été annulé en raison des mesures de lutte contre le coronavirus ou qu'ils ont dû annuler un événement organisé en propre.

Les indemnités sont réglées sur la base du régime des allocations pour perte de gain (APG) et versées sous forme d'indemnités journalières. Celles-ci correspondent à 80 % du salaire et sont plafonnées à 196 francs par jour. Le nombre des indemnités journalières pour les indépendants en quarantaine ou qui assument des tâches d'encadrement est limité à respectivement 10 et 30 jours. L'examen des demandes et le versement de la prestation seront effectués par les caisses de compensation de l'AVS. Adresses par canton :

<https://www.ahv-iv.ch/fr/Contacts/Caisses-cantoniales-de-compensation>

Règles détaillées de l'octroi de ces APG : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/eo-msv/grundlagen-und-gesetze/eo-corona.html>

Les artistes peuvent demander aux cantons une *indemnité* pour le préjudice financier entraîné notamment par l'annulation ou le report de manifestations ou par la fermeture d'établissements. Cette indemnité couvrira au maximum 80 % du préjudice ; la Confédération prendra à sa charge la moitié du montant des indemnités octroyées par les cantons. Les offices cantonaux en charge des affaires culturelles sont compétents pour octroyer cette indemnité^{xv}.

4.5. Aide sociale d'urgence pour les artistes :

Aide immédiate des créateur-e-s culturels par Suisseculture Sociale

Le Conseil fédéral a chargé Suisseculture Sociale de prendre la responsabilité de l'aide immédiate des créateur-e-s culturels. Suisseculture Sociale travaille d'arrache-pied en ce moment pour mettre en place l'infrastructure nécessaire qui permettra de répondre à l'afflux attendu des demandes. Dès que la structure sera prête à y faire face, elle informera

sur le site de www.suisseculturesociale.ch. Cela concerne en particulier les critères à appliquer et les documents à présenter.

ATTENTION: Il n'est actuellement pas encore possible de déposer des demandes. En raison du nombre de demandes auxquelles il faudra répondre, la communication ne pourra se faire QUE par écrit. Cette aide d'urgence se monte à au maximum 196.-/jour. Les éventuelles APG perçues doivent en être déduites.^{xvi}

5. Je dirige une compagnie ou suis à la tête d'une organisation qui organise des événements culturels

5.1. Puis-je bénéficier des indemnités RHT ?

Oui. Le ou la conjoint-e du dirigeant-e y a aussi droit^{xvii}.

5.2. Que se passe-t-il en cas de licenciement collectif ?

En cas de licenciement d'au moins 10 personnes dans une entreprise qui en emploie habituellement de 20 à 99 (respectivement le licenciement de 10% de l'effectif si le nombre de salarié-e-s est de 100 à 299 et au moins 30 licenciements s'il y en a 300 et plus), il faut mener une procédure de licenciement collectif (se faire conseiller)^{xviii}.

5.3. Puis-je bénéficier des aides financières que la Confédération et les cantons ont promis ?

Ce sont les cantons, via leurs services dédiés aux affaires culturelles, qui sont chargés de répartir ces moyens. Les prêts/avances de trésorerie cautionnés par la Confédération et les cantons ainsi que les diverses facilités de paiement des taxes et cotisations sociales sont aussi disponibles pour les entreprises du secteur culturel :

https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/neues_coronavirus/liquiditaetshilfen.html

Les entreprises culturelles peuvent demander aux cantons une *indemnité* pour le préjudice financier entraîné notamment par l'annulation ou le report de manifestations ou par la fermeture d'établissements. Cette indemnité couvrira au maximum 80 % du préjudice ; la Confédération prendra à sa charge la moitié du montant des indemnités octroyées par les cantons. Les offices cantonaux en charge des affaires culturelles sont compétents pour octroyer cette indemnité^{xix}.

Les entreprises du secteur culturels peuvent en outre obtenir des prêts remboursables sans intérêt correspondant à au maximum 30% de leur revenu annuel^{xx}.

6. Comment déterminer un salaire ou un honoraire si rien n'a été convenu formellement (en tout cas pas par écrit) ?

Un contrat n'a pas besoin d'être écrit pour être valable (exception => travail temporaire). Si le montant du salaire ou de l'honoraire n'a pas été convenu formellement, on applique :

- ⇒ L'usage de la branche (ce qui se fait d'habitude pour un travail de ce type)
- ⇒ Ce qui a été payé pour la même tâche (ou une tâche similaire) la dernière fois (sauf changement notable intervenu entre-temps)
- ⇒ Pour documenter une perte de revenu sans contrat écrit (notamment en cas de demande de l'AC), tous les moyens sont utiles : copies d'agenda, témoignages de collègues, programme de la manifestation où son nom figure, échange de mails et de messages instantanés (SMS, whatsapp, facebook messenger, etc.)

7. Comment déterminer le montant d'une perte de revenu si les horaires de travail sont variables ?

RHT : Lorsque le salaire du dernier mois de cotisation s'écarte d'au moins 10 % du salaire moyen des douze derniers mois, l'indemnité en cas de RHT est calculée sur la base de ce salaire moyen^{xxi}.

Indemnités de chômage : Les indemnités de chômage d'une personne assurée dont le revenu variait se calcule sur le revenu moyen des 6 derniers mois, éventuellement sur celui des 12 derniers mois si cela lui est plus favorable^{xxii}.

Salaire pendant le délai de congé ou en cas de « demeure » de l'employeur : La personne salarié-e qui a été licenciée a droit au paiement de son salaire moyen des 12 derniers mois pendant son délai de congé.

S'il n'est pas pertinent de calculer une perte de revenu en se basant sur les mois précédents parce qu'il s'agit par exemple d'un festival n'ayant lieu qu'une fois par an, on se basera sur l'édition précédente, éventuellement plusieurs au cas où l'édition précédente aurait généré un revenu exceptionnellement bas.

S'il n'est pas possible de se baser sur une édition précédente parce que c'est la première fois qu'on va travailler pour une manifestation (p. ex. il s'agit d'un travail payé à l'heure sans que l'on puisse savoir à l'avance combien d'heure cela va représenter), il faut faire une estimation en se basant sur des manifestations similaires.

8. Quelle est la durée de ma relation de travail ?

Le paiement du salaire en cas de maladie dépend de la durée non pas du contrat CDD en cours, mais de la relation de travail.

Si cela fait longtemps que je cumule les CDD (p. ex. pour une saison, renouvelé de saison en saison) pour le même employeur-e (p. ex. pour un opéra) et pour le même type d'activité (p. ex. en tant que choriste), la durée de ma relation de travail inclut tous ces CDD, même en cas de brèves interruptions entre ces CDD^{xxiii}.

9. Lexique :

AC	Assurance-chômage
APG	Assurance (ou allocation) perte de gain
CDD	Contrat (de travail) de durée déterminée
CDI	Contrat (de travail) de durée indéterminée
CIT	Contrat individuel de travail
CO	Code de obligations
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage
RHT	Réduction de l'horaire de travail (« chômage partiel »)

Note : les ordonnances COVID-19 consultées sont la version en vigueur au 23.3.2020. Il est possible que des changements surviennent au cours des prochains jours modifiants et/ou annulant tout ou partie des dispositions évoquées dans ce document.

ⁱ Art. 324 CO

ⁱⁱ Art. 335b CO

ⁱⁱⁱ Art. 335c CO

-
- iv Art. 336 al. 1 let. d CO
v Art. 336c CO
vi Art. 337 CO
vii Art. 10 et 11 de la CCT de force obligatoire de la location de services
viii Art. 6 et 7 de l'Ordonnance COVID-19 culture ; <http://www.suisseculturesociale.ch/index.php?id=153&L=2>
ix Art. 341 CO
x Art. 377 CO
xi Art. 378 CO
xii Art. 404 CO
xiii Cf. p. ex. arrêt du TF 4A_129/2017 du 11.06.2018, c. 7.1 (à propos d'un violoniste, altiste et chef d'orchestre de renommée internationale)
xiv Art. 2 al. 3 de l'Ordonnance COVID-19 sur les pertes de gain
xv Art. 8 et 9 de l'Ordonnance COVID-19 Culture
xvi Art. 6 et 7 de l'Ordonnance COVID-19 culture ; <http://www.suisseculturesociale.ch/index.php?id=153&L=2>
xvii Art. 2 de l'ordonnance COVID-19 assurance-chômage
xviii Art. 335d ss CO
xix Art. 8 et 9 de l'Ordonnance COVID-19 Culture
xx Art. 4 et 5 de l'Ordonnance COVID-19 Culture
xxi Art. 57 OACI
xxii Art. 37 OACI
xxiii BRUCHEZ/MANGOLD/SCHWAAB, Commentaire du contrat de travail, Lausanne 2019, N 16 à l'art 324a et N 1 à l'art. 335c