

Ce document n'est en aucun cas un conseil juridique et ne saurait engager la responsabilité d'À Cœur Joie. Nous invitons nos lecteurs à approfondir leur réflexion en prenant connaissance des publications officielles citées dans cette fiche. Si vous avez des questions, vous pouvez contacter Xavier Denaiffe par mail à xdenaiffe@choralies.org ou par téléphone au 04 72 19 83 47.

Synthèse du Café Choral du 8 juillet 2024

L'utilisation du Guso pour rémunérer un chef de chœur

Le Guso permet aux organisateurs de spectacles occasionnels de rémunérer des artistes. Il facilite la déclaration des artistes dans le cadre de la réalisation d'un spectacle. Le Guso n'a pas été mis en place pour l'emploi régulier ou permanent de personnes qui sont par ailleurs artistes intermittents du spectacle.

Pour les activités chorales dont l'objet écrit dans les statuts de l'association est l'organisation d'activités chorales pour ses membres, le développement du chant choral sur son territoire, d'animer le territoire par le chant choral, de faire connaître le chant choral et le rendre accessible à tous, alors les répétitions hebdomadaires font partie de l'objet de l'association. L'organisation de concert n'est pas l'activité principale du chœur, c'est éventuellement un moyen. **Le cadre d'emploi des salariés est le régime général** et non pas le régime spécifique des artistes intermittents du spectacle. Le chef de chœur s'apparente alors à un animateur d'activités de loisirs.

L'ordre normal des choses serait donc

- **D'employer le chef de chœur en CDD ou CDI pour les répétitions hebdomadaires, les journées et week-ends de travail.**
Pour se faciliter la vie, le chœur peut utiliser le Chèque Emploi Associatif (CEA) qui est un service de l'URSSAF permettant de centraliser le paiement de toutes les charges sociales et qui s'occupe ensuite de les redistribuer aux différentes caisses, à l'instar du GUSO. Vous n'avez alors que 2 paiements à faire : Les charges sociales au CEA et le salaire net au chef de chœur.
- Si le chef de chœur est intermittent du spectacle, **de l'employer en CDD d'usage via le GUSO pour les concerts et les répétitions qui lui seraient directement associées.**

Les associations qui emploient à l'année via le GUSO en affectant les répétitions hebdomadaires, les journées, week-ends de travail et répétitions spécifiques à la préparation d'un concert de mi année ou de fin d'année, **détournent le but du GUSO**. Si cela n'est pas interdit, ce n'est pas l'usage normal pour l'engagement d'un intervenant musical pour l'activité courante de l'association.

Remarque : Si vous démarrez votre saison alors que vous ne connaissez pas vos dates de concert, il n'est techniquement pas possible de faire la déclaration préalable à l'embauche sur le GUSO et d'autre part, l'emploi d'un chef de chœur exclusivement via le GUSO ne permettrait pas de couvrir la période éventuelle entre le dernier concert et la dernière répétition de l'année.

Il est néanmoins possible et tout à fait dans les règles de rémunérer un chef de chœur intermittent du spectacle via le GUSO pour une résidence de travail se concluant par un concert public.

De même les Pôles À Cœur Joie peuvent engager et rémunérer leurs chefs de chœurs via le GUSO pour les ateliers régionaux qui montent une grande œuvre, puisque l'objet même de l'activité est de produire un concert.

Existe-t-il un moyen plus simple que le GUSO pour engager son chef de chœur ?

1. **Pour une rémunération d'artiste intermittent** : rappel sur le GUSO, c'est un outil qui permet de déclarer l'embauche d'un artiste intermittent du spectacle pour la réalisation d'un spectacle. Il centralise le paiement de toutes les charges sociales et se charge ensuite de répartir les charges entre les différentes caisses sociales. Il n'y a donc que 2 règlements à faire : les charges auprès du GUSO et le salaire net au chef de chœur.
Il faut tout de même suivre une procédure : déclaration préalable à l'embauche (avant le premier jour de travail, déclaration unique et simplifiée à partir de 1 mois avant le spectacle et dans les 15 jours qui suivent le spectacle).
2. **Pour une rémunération au régime générale**, vous pouvez utiliser le Chèque Emploi Associatif qui suit le même principe que le GUSO : Déclaration préalable à l'embauche et fiche de paye.

L'un comme l'autre a valeur de contrat, mais nous vous conseillons de rédiger un contrat pour que toutes les dimensions du contrat soient explicites entre vous et votre chef de chœur (période d'emploi, ce qui est inclus dans la rémunération : temps de préparation des séances, préparation de fichiers et matériels de travail, présence aux réunions, etc.)

3. **Externaliser** : Vous pouvez faire appel à une entreprise qui va s'occuper des démarches administratives. Vous pouvez leur confier différents niveaux de missions : juste la paye, toute la gestion sociale, etc.

Peut-on engager un ou une pianiste remplaçante via le GUSO ?

Votre pianiste habituel ne peut pas être présent pour une répétition, vous trouver une pianiste pour assurer l'accompagnement d'une répétition en amont d'un concert. Votre pianiste remplaçante est intermittente du spectacle et vous demande de la déclarer via le GUSO ?

Comme la pianiste remplaçante n'intervient pas au concert, qu'elle ne jouera pas au concert, elle ne rentre pas dans le cadre fixé par le GUSO.

Vous devrez l'employer au régime général, avec le Chèque Emploi Associatif par exemple.

De la même façon que nous engageons un pianiste pour le concert, nous sommes accompagnés par un orchestre de 32 musiciens, comment faire ?

2 possibilités :

- **Si les musiciens ont une association**, l'association peut faire un contrat de cession avec le chœur et c'est alors l'association de l'orchestre qui s'occupera des contrats et de la rémunération des instrumentistes.
- **S'il n'y a pas d'association** ou structure porteuse de l'orchestre, **le chœur devra alors embaucher individuellement chaque instrumentiste**. Le chœur devra faire un contrat par instrumentiste et les déclarer individuellement soit avec le CEA soit avec le GUSO.

Quel taux horaire appliquer pour la rémunération ?

La convention ECLAT est une convention collective étendue. À ce titre, « Elle devient alors obligatoire pour tous les employeurs et les salariés du secteur, qu'ils soient membres des syndicats signataires ou non. » (voir site entreprendre.service-public.fr). La majorité des chorales associatives rentrent dans ce champ, elles sont donc obligées de suivre cette convention.

Concernant les montants indiqués dans la fiche thématique, elles viennent d'être mises à jour le 9 juillet 2024. Vous pouvez donc vous y référer pour

- Connaître la base du salaire mensuel ou le taux horaire de base de la Convention collective nationale (CCN) ECLAT (ex animation)
- Connaître les minimums conventionnels des branches professionnelles du spectacle vivant : CCN des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ou la CCN des entreprises artistiques et culturelles.

Précision sur la CCN ECLAT, qui correspond donc aux activités associatives de loisirs :

La convention ECLAT prévoit deux fonctions distinctes : Animateur-technicien et Professeur :

- Professeur : Les salariés reçoivent la qualification de professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.
 - Animateur-technicien : Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur-technicien (les ateliers de pratique musicale et les répétitions répondent à cette définition).
- ➡ [Voir explication sur le site de la Philharmonie de Paris](#)

Le chef de chœur est assimilé à un enseignant, comme dans les écoles de musiques associatives. Il peut être au niveau Animateur-technicien ou Professeur. Vous pouvez prendre connaissance des caractéristiques de chaque poste en lisant la convention collective.

Nous rappelons aussi que les conventions collectives indiquent des minimums. Rien n'empêche un chœur de rémunérer son chef de chœur au-dessus de ces minimums, au contraire.

Le chef de chœur bénévole peut-il être payé ?

Par définition, un bénévole donne du temps sans contrepartie. Il ne peut donc pas percevoir de rémunération pour son activité bénévole. Il peut néanmoins être remboursé de ses frais comme tout bénévole selon les règles données par l'association dans son règlement intérieur ou ses statuts. Il remplit une note de frais et y joint les justificatifs L'URSSAF et les Impôts fixent des barèmes de remboursement de frais. Un dépassement exagéré de ces montants pourra être requalifié en salariat déguisé avec demande de remboursement des charges non versées.

Nous vous invitons à relire la partie « Défrayer un chef de chœur bénévole » de la fiche thématique Salarié(e)s ou bénévoles : Comment rémunérer vos chefs de chœur »

Quelle relation contractuelle choisir pour engager son chef de chœur

Vous pouvez engager votre chef de chœur sous une des formes suivantes :

- Bénévolat : le chef de chœur ne retire aucune contrepartie de son activité bénévole, il n'est pas payé.
- Salariat : le chef est engagé en CDD ou CDI et rémunéré selon la convention collective applicable.
- Prestation : le chef de chœur est engagé par un contrat de prestation via une entreprise ou une autoentreprise.

Dans la mesure où la direction de chœur est son activité principale, le statut qui offrira la meilleure protection au chef de chœur est le salariat. Ce statut vous met alors dans la position d'employeur, avec un lien de subordination avec le chef de chœur.

Si le chef souhaite être engagé comme autoentrepreneur (c'est peut-être une activité accessoire en parallèle de son activité principale), vous devenez client et lui prestataire de service. Il n'y a pas de lien de subordination. La couverture sociale est très faible.

À vous de vérifier avec le chef de chœur ses besoins et d'être attentif à votre responsabilité en tant qu'employeur.

Quel que soit le cadre d'emploi, il est nécessaire de bien négocier ce que recouvre la rémunération.

Si dans la rémunération de la branche ECLAT, il y a un temps de préparation inclus dans la rémunération (26h de temps face à face avec les élèves/apprenants et 9h de préparation), la préparation de fichiers de travail, d'enregistrements etc. peuvent être un élément à valoriser en plus dans la rémunération.

Dans le cadre du contrat de prestation, précisez les livrables attendus et les délais.

Lexique

- CEA : Chèque Emploi Associatif
- CNN : Convention collective nationale
- DPAE : Déclaration préalable à l'embauche
- DUS : Déclaration Unique et Simplifiée
- ECLAT (convention collective nationale) : Éducation, culture, loisirs et animation au service des territoires
- ESS : Economie Sociale et Solidaire
- GUSO : Guichet unique du Spectacle Occasionnel

ASSOCIATION À CŒUR JOIE

"Les Passerelles" - 24 avenue Joannès Masset
CS51001 - 69258 Lyon cedex 09

+33 4 72 19 83 40

www.choralies.org

Association Reconnue d'Utilité Publique, agréée par le Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports chargé de la vie associative et par le Ministère de la Culture et de la Communication