

## PROTECTION SOCIALE

### SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DU BUDGET,  
DES COMPTES PUBLICS,  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

MINISTÈRE DE LA CULTURE  
ET DE LA COMMUNICATION

*Direction de la sécurité sociale*

Sous-direction du financement de la sécurité sociale

Bureau du recouvrement 5 C

#### **Circulaire interministérielle DSS/5C/DMDTS n° 2009-252 du 5 août 2009 relative au guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO)**

NOR : SASS0918813C

*Date d'application* : immédiate.

La présente circulaire est disponible sur le site <http://www.securite-sociale.fr>.

Elle remplace la circulaire DSS/SDFSS/5C n° 2004-123 du 16 mars 2004 en ligne sur le site : <http://www.circulaires.gouv.fr>.

*Résumé* :

Après plusieurs années de fonctionnement du guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO), il est apparu utile de modifier la circulaire du 16 mars 2004, afin d'y intégrer toutes les modifications intervenues depuis cette date, notamment les articles législatifs et réglementaires de la nouvelle codification des codes du travail et de la sécurité sociale, la création de Pôle emploi et la nouvelle nomenclature des activités françaises.

Il est rappelé que la réforme du GUSO applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 a porté sur cinq points :

1. Le champ du GUSO, limité jusqu'au 31 décembre 2003 aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, c'est-à-dire ceux n'organisant pas plus de 6 représentations par an, a été élargi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 aux organisateurs de spectacles vivants qui, bien qu'organisant plus de six représentations annuelles, n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle.
2. Le GUSO a été rendu obligatoire pour les organisateurs de spectacles vivants concernés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004. Cette mesure visait à simplifier les obligations déclaratives des petites structures, à réduire le travail illégal dans ce secteur, à améliorer la couverture sociale des artistes et techniciens, à réduire la concurrence déloyale et enfin, à réduire les coûts de gestion du guichet unique.
3. Les inspecteurs des URSSAF sont, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, habilités à contrôler les déclarations pour l'ensemble des organismes sociaux partenaires du GUSO.
4. Le contentieux du recouvrement qui jusqu'au 31 décembre 2003 relevait de chacun des organismes partenaires a été confié au GUSO. Celui-ci agit selon ses propres procédures au nom de l'ensemble desdits organismes, avec notamment la possibilité de délivrer des contraintes pour tous les organismes.
5. Plusieurs mesures sont venues compléter ce dispositif : les formulaires de déclaration sont transmis par le GUSO uniquement à l'employeur, soit à sa demande, soit à la demande du salarié ; il est donné valeur de contrat de travail au feuillet remis par l'employeur au salarié. Toutefois, cette disposition reste d'application facultative, laissant ainsi la possibilité aux parties de conclure un contrat de travail distinct ; l'attestation mensuelle d'emploi délivrée par le GUSO au salarié vaut bulletin de salaire ; il est possible de réaliser les formalités déclaratives et de payer les cotisations et contribution sociales dues, sous forme dématérialisée sur Internet ([www.guso.fr](http://www.guso.fr)).

*Mots clés :* emploi, guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO), réglementation.

*Textes de référence :*

- Articles L. 7122-22 à L. 7122-28 du code du travail ;
- Articles L. 133-9 à L. 133-9-6 du code de la sécurité sociale ;
- Ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, modifiée par la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 ;
- Ordonnance n° 2003-1059 du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle et modifiant le code du travail (art. 1<sup>er</sup>) ;
- Articles R. 7122-29 à R. 7122-39 du code du travail ;
- Articles R. 133-31 à R. 133-42 du code de la sécurité sociale ;
- Décret n° 2006-763 du 30 juin 2006 relatif aux modalités d'application des dispositions relatives aux congés payés annuels du personnel artistique et technique occupé de façon intermittente.
- Arrêté du 2 juin 2000 fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle vivant participant à des spectacles occasionnels ;
- Arrêté du 12 juillet 2005 portant homologation des conventions passées entre le GUSO, organisme habilité à être guichet unique du spectacle vivant, et les organismes partenaires ;
- Arrêté du 12 décembre 2006 modifiant l'arrêté du 24 janvier 1975 relatif aux taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle ;
- Arrêté du 16 décembre 2008 portant désignation de l'organisme habilité pour le guichet unique du spectacle vivant.
- Annexe I. – Tableau relatif à l'évolution du champ d'application du GUSO au 1<sup>er</sup> janvier 2004.
- Annexe II. – Taux des cotisations et contributions sociales applicables dans le cadre du guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO).

*Le ministre du budget, des comptes publics, de la fonction publique et de la réforme de l'Etat ; le ministre de la culture et de la communication à Monsieur le directeur de Pôle emploi ; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Mesdames et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales et directions régionales des affaires culturelles).*

1. Champ d'application du guichet unique
    - 1.1. *Les employeurs concernés.*
    - 1.2. *La référence à la nomenclature NAF.*
    - 1.3. *Les autres employeurs exclus.*
    - 1.4. *La situation des mandataires effectuant les formalités pour le compte de l'employeur.*
    - 1.5. *Les conditions tenant à l'activité du salarié.*
  2. Mise en œuvre de la procédure unique de déclaration.
    - 2.1. *Déclaration préalable à l'embauche (DPAE).*
      - 2.1.1. L'obligation de déclaration préalable.
      - 2.1.2. Les sanctions.
    - 2.2. *Déclaration unique et simplifiée (DUS).*
    - 2.3. *Attestation mensuelle d'emploi valant bulletin de salaire.*
  3. Taux et assiettes des cotisations et contributions sociales.
    - 3.1. *Pour l'emploi des artistes.*
      - 3.1.1. Possibilité d'une cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale.
      - 3.1.2. Assiette et taux applicables aux artistes, hors cotisation forfaitaire.
- a) Assiette.
- b) Taux réduit.

- 3.1.3. Déduction forfaitaire pour frais professionnels.
- 3.2. *Pour l'emploi des ouvriers et techniciens.*
- 3.3. *Taux particuliers applicables tant aux artistes qu'aux ouvriers et techniciens.*
  - 3.3.1. Taux de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles.
  - 3.3.2. Contribution supplémentaire due au FNAL et versement de transport.
4. Date de paiement des cotisations et contributions sociales.
5. Contentieux du recouvrement.
6. Contrôle.
7. Suivi du GUSO.
  - 7.1. *Le comité de suivi du GUSO.*
  - 7.2. *Le comité.*
  - 7.3. *Le groupe de suivi opérationnel (GSO).*
8. Suivi statistique.
  - 8.1. *Tableau de bord mensuel.*
  - 8.2. *Bilans annuels.*
9. Date d'entrée en vigueur.

Annexe I. – Tableau relatif à l'évolution du champ d'application du GUSO au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

Annexe II. – Taux des cotisations et contributions sociales applicables dans le cadre du guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO).

La présente circulaire remplace la circulaire n° DSS/SDFSS/5C/2004/123 du 16 mars 2004 et intègre toutes les modifications intervenues depuis sa publication.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le guichet unique pour le spectacle vivant (GUSO) s'est substitué au guichet unique du spectacle occasionnel (GUSO). Ce dernier avait été institué par l'article 6 de la loi n° 98-546 du 2 juillet 1998 et il a été réformé en 2004 par l'article 28-4 de la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003 habilitant le Gouvernement à réformer le dispositif du GUSO pour simplifier les obligations d'un plus grand nombre d'employeurs tout en garantissant la protection sociale des salariés, assurer l'application effective et le contrôle de la législation en vigueur et alléger les coûts de gestion du dispositif.

Le GUSO permet aux organisateurs non professionnels de spectacles vivants de se libérer auprès d'un seul organisme habilité par arrêté, de l'ensemble des déclarations obligatoires liées à l'embauche et à l'emploi, sous contrat de travail à durée déterminée, d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle, ainsi que du paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales s'y rapportant. Ce mode simplifié de déclaration permet d'effectuer les déclarations et de payer les cotisations et contributions aux six organismes de protection sociale partenaires du GUSO que sont :

- les Unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF) ou Caisses générales de sécurité sociale (CGSS) ;
  - l'UNEDIC pour le compte de laquelle Pôle emploi effectue le recouvrement de l'assurance chômage ;
- AUDIENS, représentant l'IRPS (ARRCO), l'IRCPS (AGIRC) et AUDIENS PREVOYANCE (ex-IPICAS) ;
- la caisse des Congés spectacles dite les « Congés spectacles » (CS) ;
  - le fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) ;
  - le centre médical de la bourse (CMB).

L'arrêté du 16 décembre 2008 (publié au *Journal officiel* du 26 décembre 2008) habilite l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail, c'est-à-dire Pôle emploi, à gérer le GUSO.

### 1. Champ d'application du guichet unique

Le champ du GUSO, limité jusqu'au 31 décembre 2003 aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, définis à l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945 modifiée relative aux spectacles, c'est-à-dire ceux n'organisant pas plus de six représentations par an, est élargi à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 aux organisateurs de spectacles vivants qui, bien qu'organisant plus de six représentations annuelles, n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle, d'une part. Le GUSO devient obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application, d'autre part.

Le nombre de représentations annuelles n'est plus un critère déterminant pour bénéficier du GUSO. En effet, le champ d'application visé à l'article L. 7122-22 du code du travail fait référence à l'activité principale ou l'objet. S'il vise toujours les entrepreneurs de spectacles vivants à titre occa-

sionnel au sens de l'article 10 de l'ordonnance du 13 octobre 1945, il vise également les organisateurs de spectacles vivants, qui bien qu'organisant plus de six représentations annuelles, n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle.

### 1.1. Les employeurs concernés

Pour les employeurs, ce champ comprend (*cf.* annexe de la présente circulaire) :

- dans la limite de six représentations annuelles, les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération (1<sup>o</sup> de l'art. L. 7122-22 du code du travail) ;
- les structures qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles. Ces dernières doivent être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants, dès lors qu'elles organisent plus de six représentations annuelles (2<sup>o</sup> de l'article L. 7122-22 du même code).

L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics, lorsque ces derniers n'ont pas le spectacle pour activité principale ou pour objet, doivent obligatoirement déclarer au GUSO les emplois concernés. Toutefois, n'entrent pas dans le champ de cette obligation les démembrements de l'État et des collectivités locales qui, bien que n'ayant pas le statut d'établissement public, ont le spectacle pour activité principale ou pour objet (par exemple, les théâtres municipaux gérés par des collectivités locales).

Le GUSO n'est pas ouvert à titre facultatif aux employeurs qui ne relèvent pas de son champ d'application tel que défini par les articles L. 7122-22 du code du travail et L. 133-9 du code de la sécurité sociale.

Les employeurs qui relèvent du GUSO ne peuvent pas, pour se libérer de leurs obligations liées à l'embauche et à l'emploi, utiliser les dispositifs du chèque emploi-service universel (CESU), du chèque emploi-associatif (CEA), du Centre national des firmes étrangères (CNFE) pour les employeurs dont l'entreprise ne comporte pas d'établissement en France, du titre emploi-service entreprise (TESE) ou du titre emploi-forain (TEF).

### 1.2. La référence à la nomenclature NAF

A l'exception des groupements d'artistes amateurs bénévoles, qui peuvent avoir le spectacle pour activité principale ou pour objet, l'activité principale est définie par le GUSO, en tant que de besoin, à partir du code NAF dont l'employeur est titulaire.

Compte tenu de la nature de leur activité, les employeurs titulaires des codes NAF suivants n'entrent pas *a priori* dans le champ d'application du GUSO :

- 59.11 A Production de films et de programmes pour la télévision ;
- 59.11 B Production de films institutionnels et publicitaires ;
- 59.11 C Production de films pour le cinéma ;
- 59.12 Z Post-production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision ;
- 59.13 A Distribution de films cinématographiques ;
- 59.13 B Edition et distribution vidéo ;
- 59.14 Z Projections de films cinématographiques ;
- 59.20 Z Enregistrement sonore et édition musicale ;
- 60.10 Z Edition et diffusion de programmes radio ;
- 60.20 A Edition de chaînes généralistes ;
- 60.20 B Edition de chaînes thématiques ;
- 90.01 Z Arts du spectacle vivant ;
- 90.02 Z Activité de soutien au spectacle vivant ;
- 90.04 Z Gestion de salles de spectacles ;
- 93.21 Z Activités des parcs d'attraction et parcs à thèmes.

Les employeurs titulaires des codes NAF 60.10 Z, 60.20 A et 60.20 B sont cependant susceptibles de bénéficier du GUSO s'ils ont une activité principale de banque de données.

Les codes NAF 93.29 Z « autres activités récréatives et de loisirs » et 94.99 Z « autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire » (ce dernier correspondant à l'ancien code NAF 913 E « Organisation associative n.c.a. ») recouvrent des activités diverses qui entrent *a priori* dans le champ du GUSO. Ils peuvent cependant être attribués à un employeur exerçant une activité professionnelle de spectacle. Dans ce cas, il ne relève pas du GUSO, sauf s'il s'agit d'un groupement d'artistes amateurs bénévoles faisant appel, dans la limite de six représentations annuelles et moyennant rémunération, à un ou plusieurs artistes du spectacle.

Dans l'hypothèse où l'employeur se trouve hors champ du GUSO en raison, par exemple, du code NAF dont il est titulaire, sa situation peut être réexaminée, à sa demande, par le directeur du GUSO, au regard de critères qui sont notamment les suivants :

- demande faite par l'employeur auprès de l'INSEE de modification de son code NAF ;
- description par l'employeur de son activité principale : communication des statuts ou de tous éléments sur l'activité de l'employeur ;
- détention d'une licence et, le cas échéant, le type de licence ;

- convention collective applicable dans l'entreprise ;
- affiliation précédemment de l'employeur auprès du Centre de recouvrement géré par Pôle emploi, d'AUDIENS, du CMB, de l'AFDAS et des Congés spectacles ;
- nombre de représentations dans l'année ;
- événement amenant l'employeur à demander son affiliation au GUSO. Il appartient à l'employeur de joindre à sa demande des justificatifs sur ces différents éléments.

### 1.3. Les autres employeurs exclus

Les discothèques et les casinos ne relèvent pas du GUSO, quel que soit leur code NAF, conformément à l'article L. 7122-22 du code du travail. En effet, les discothèques sont des établissements qui ont pour activité principale l'exploitation d'une piste de danse animée par un professionnel de la musique enregistrée et qui ont un service de boissons (1). De même, l'animation de spectacles figure dans l'objet des casinos (2).

Les parcs de loisirs ou d'attraction sont expressément exclus par l'article L. 7122-22 précité et n'entrent donc pas dans le champ d'application du GUSO.

Le secteur du spectacle enregistré (audiovisuel, cinéma) ainsi que les entreprises pour lesquelles le spectacle constitue l'activité principale ou l'objet n'entrent pas non plus dans le champ d'application du GUSO.

Les employeurs de toréros bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> février 2004, d'un dispositif particulier de déclaration, géré par l'URSSAF du Gard, en application des articles L. 243-1-2 et R. 243-8-1 du code de la sécurité sociale. Ils ne peuvent donc plus recourir au GUSO pour accomplir leurs obligations sociales.

### 1.4. La situation des mandataires effectuant les formalités pour le compte de l'employeur

Les entreprises ou associations ayant pour activité exclusive ou partielle d'accomplir, en qualité de mandataires, les formalités pour le compte des employeurs entrant dans le champ d'application du guichet unique, doivent obligatoirement utiliser le GUSO pour accomplir, dans le cadre de ce service, les obligations au nom de ces employeurs.

Le GUSO propose à ces entreprises ou associations des procédures adaptées qui permettent de remplir l'ensemble des formalités requises et tout particulièrement l'identification des employeurs.

Ces entreprises ou associations ayant des activités multiples doivent créer un secteur d'activité distinct retraçant leur intervention en tant que structure intermédiaire et faisant apparaître les employeurs concernés.

### 1.5. Les conditions tenant à l'activité du salarié

En ce qui concerne l'activité du salarié, elle doit être exercée par :

- des artistes du spectacle visés à l'article L. 7121-2 du code du travail (3), engagés sous contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée ;
- des ouvriers et techniciens engagés par un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée, qui occupent des fonctions relevant des listes n° 6 et 7 jointes à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage modifiée (4).

## 2. Mise en œuvre de la procédure unique de déclaration

La procédure unique de déclaration peut se faire sous forme dématérialisée ([www.guso.fr](http://www.guso.fr)) ou sur support papier.

L'adresse du GUSO est la suivante : GUSO, 27, rue de la Foire, à Chavanod (74500) et son adresse postale : GUSO, TSA20134 69942 Lyon Cedex 20.

Un formulaire spécifique, comportant deux volets distincts, insérés dans un dossier dit « dossier GUSO » permet à l'employeur :

- d'effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au moyen du premier volet ;
- et de s'acquitter des autres obligations déclaratives et contributives au moyen du deuxième volet intitulé « déclaration unique et simplifiée des cotisations sociales et contrat de travail » (DUS) qui comporte quatre feuillets.

Ce « dossier GUSO » peut être demandé au GUSO par le futur employeur ou par l'artiste, l'ouvrier ou le technicien susceptible d'être engagé sous contrat de travail à durée déterminée. Dans tous les cas et quelle que soit la personne l'ayant demandé, le GUSO adresse le dossier à l'employeur.

(1) Cette définition résulte du décret n° 2008-458 du 15 mai 2008 relatif au dispositif d'aide au secteur de l'hôtellerie et de la restauration.

(2) Cf. arrêté du 14 mai 2007 relatif à la réglementation des jeux dans les casinos, tel que modifié par l'arrêté du 24 décembre 2008 (JO du 30 décembre 2008).

(3) Selon l'article L. 7121-2 du code du travail, sont considérés comme artistes du spectacle, notamment l'artiste lyrique, l'artiste dramatique, l'artiste chorégraphique, l'artiste de variétés, le musicien, le chansonnier, l'artiste de complément, le chef d'orchestre, l'arrangeur-orchestrateur et le metteur en scène, pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

(4) Ces listes de fonction seront substituées par celles qui seraient prévues dans des conventions collectives conclues et étendues dans les deux branches du spectacle vivant, sous réserve d'un avenant de transposition adopté par les partenaires sociaux de l'assurance chômage.

## 2.1. Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

### 2.1.1. L'obligation de déclaration préalable

Préalablement à toute embauche, l'employeur doit envoyer la DPAE prévue à l'article L. 1221-10 du code du travail sous forme dématérialisée ([www.guso.fr](http://www.guso.fr)) ou sur support papier à l'adresse imprimée au verso de la déclaration, soit : DPAE GUSO, 74986 ANNECY Cedex 9.

Lorsque l'employeur n'est pas encore en possession du « dossier GUSO » ou ne dispose plus de formulaire de « déclaration préalable à l'embauche », il doit procéder à la DPAE à la même adresse (DPAE GUSO, 74986 ANNECY Cedex 9) par l'un des moyens prévus à l'article R. 1221-5 du code du travail : voie électronique, télécopie ou lettre recommandée avec avis de réception, datée et signée de l'employeur, adressée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant l'embauche (le cachet de la poste faisant foi).

L'indisponibilité de l'un de ces moyens n'exonère pas l'employeur de son obligation de déclaration préalable à l'embauche par les autres moyens disponibles.

Un formulaire de DPAE collective est mis à disposition des employeurs pour leur permettre d'effectuer, sur un même document, une déclaration concernant plusieurs salariés embauchés le même jour. Il peut arriver que l'employeur soit tenu d'utiliser plusieurs formulaires de DPAE collective pour déclarer l'ensemble de ses salariés. L'utilisation de la DPAE dématérialisée permet de s'affranchir de cette contrainte.

### 2.1.2. Les sanctions

L'inobservation de l'obligation de DPAE est une infraction au code du travail qui constitue, selon que le caractère intentionnel de l'infraction est caractérisé ou non :

- une contravention de 5<sup>e</sup> classe passible d'une amende de 1 500 euros (art. R. 1227-1 du code du travail) ;
- voire un délit de travail dissimulé puni, s'agissant des personnes physiques, d'un emprisonnement de trois ans et d'une amende de 45 000 euros, s'il est démontré que l'omission de cette formalité est volontaire (art. L. 8224-1 du code du travail). A l'égard des personnes morales, la peine d'amende est portée à 225 000 euros.

Par ailleurs, l'article L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale prévoit que le bénéfice de toute mesure de réduction et d'exonération, totale ou partielle, de cotisations de sécurité sociale ou de contributions dues aux organismes de sécurité sociale, appliquée par un employeur sans qu'il soit tenu d'en faire une demande préalable est subordonné au respect par l'employeur des dispositions des articles L. 8221-1 et L. 8221-2 du code du travail prohibant le travail totalement ou partiellement dissimulé. Lorsque l'infraction de dissimulation d'activité (art. L. 8221-3 du code du travail) ou de dissimulation d'emploi salarié (art. L. 8221-5 du même code) ainsi définie est constatée par procès-verbal, l'organisme de recouvrement procède, dans la limite de la prescription applicable en matière de travail dissimulé, à l'annulation desdites réductions ou exonérations des cotisations ou contributions.

En outre, lorsqu'un employeur fait l'objet d'un procès-verbal de travail dissimulé, la régularisation, au regard de la sécurité sociale, des salaires non déclarés se fait en appliquant strictement les règles de droit commun, sans prise en compte d'aucune mesure de réduction ou d'exonération des cotisations et contributions ni de minoration de l'assiette de ces cotisations ou contributions, conformément à l'article L. 242-1-1 du code de la sécurité sociale (1).

D'autres sanctions administratives sont prévues par les textes.

## 2.2. Déclaration unique et simplifiée (DUS)

Ce volet déclaratif peut se faire sous forme dématérialisée ([www.guso.fr](http://www.guso.fr)) ou sur support papier. Il comporte quatre feuillets identiques (et autocopiants sur support papier) :

Le premier feuillet (original), complété et signé par l'employeur et le salarié, est adressé par l'employeur au GUSO au plus tard le 15<sup>e</sup> jour suivant le terme du contrat de travail, accompagné d'un seul règlement correspondant au montant :

- des cotisations d'assurance maladie, d'assurance vieillesse, d'accidents du travail et maladies professionnelles, d'allocations familiales, de la contribution solidarité autonomie, de la contribution sociale généralisée (CSG), de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et de la contribution Fonds national d'aide au logement (FNAL) due par tous les employeurs quel que soit leur effectif (2), recouvrées par l'URSSAF ou par la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) ;
- des cotisations et contributions dues aux régimes d'assurance chômage et de garantie des salaires, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès du centre de recouvrement géré par Pôle emploi ;

(1) Cf. circulaire interministérielle n° DSS/5C/SG/SAFSL/SDTPS/BAC S/2008/254 du 28 juillet 2008 relative à la mise en œuvre de l'annulation des réductions et exonérations de cotisations (art. L. 133-4-2 du code de la sécurité sociale) et de l'interdiction de réduire les taux ou de minorer l'assiette des cotisations (art. L. 741-10-1 du code rural et L. 242-1-1 du code de la sécurité sociale) en cas de travail dissimulé.

(2) Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont redevables d'une cotisation patronale de 0,10 % au Fonds national d'aide au logement (FNAL).

- des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès d'AUDIENS qui représente l'IRPS (ARRCO), l'IRCPS (AGIRC) et AUDIENS Prévoyance (ex-IPICAS) ;
- de la cotisation due au titre des congés payés aux congés spectacles ;
- de la contribution de formation professionnelle due à l'AFDAS ;
- et de la contribution à la médecine du travail, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès du Centre médical de la bourse (CMB).

L'envoi de ce feuillet au GUSO dûment complété, daté et signé libère l'employeur de ses obligations déclaratives :

- auprès de l'URSSAF (ou de la CGSS), de Pôle emploi, d'AUDIENS, des congés spectacles (1), de l'AFDAS (à l'exception toutefois de la taxe d'apprentissage et de la contribution au développement de l'apprentissage) et du Centre médical de la bourse, au titre des cotisations et contributions sociales ;
- auprès de la CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse), CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés), de l'URSSAF ou de la CGSS, des services fiscaux et de l'INSEE, au titre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

Le deuxième feuillet vaut, d'une part, attestation d'emploi au sens des articles R. 1234-9 et suivants du code du travail et, d'autre part, certificat prévu aux articles D. 7121-32 et suivants du même code, conformément à l'article L. 7122-24. Ce feuillet est remis au salarié auquel il peut être réclamé en tant que justificatif de sa situation au regard du régime d'assurance chômage et de ses droits à congés payés. Il doit obligatoirement mentionner la fin du contrat de travail ou le motif de la cessation du contrat de travail, en cas de rupture anticipée.

Le troisième feuillet est remis au salarié qui le conserve. Ce formulaire permet de satisfaire aux obligations relatives à la forme, au contenu et à la transmission du contrat de travail à durée déterminée, prévus aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail. Les mentions obligatoires du contrat de travail et du bulletin de salaire figurent sur la DUS, ce qui permet donc de satisfaire aux obligations prévues par le code du travail en la matière. Toutefois, les parties conservent la faculté d'établir un contrat de travail à durée déterminée sur un autre document conforme aux dispositions prévues aux articles L. 1242-1 et suivants du code du travail. A défaut d'un contrat de travail établi conformément aux dispositions des articles L. 1242-1, L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail, le troisième feuillet, remis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, a valeur de contrat de travail, conformément à l'article L. 7122-24 du même code. Le contrat de travail conclu dans le cadre de ce dispositif reste soumis à l'ensemble de la réglementation relative au contrat de travail à durée déterminée, notamment en ce qui concerne la limitation des cas de recours ou les motifs de rupture anticipée du contrat à durée déterminée.

Le quatrième feuillet est conservé par l'employeur.

### *2.3. Attestation mensuelle d'emploi valant bulletin de salaire*

Sur la base des éléments déclarés par l'employeur sur la déclaration unique et simplifiée (DUS), le GUSO délivre au salarié une attestation mensuelle d'emploi indiquant, notamment, le nom ou la dénomination ainsi que l'adresse du ou des employeurs, les nom et prénom du salarié, son numéro de sécurité sociale, l'emploi occupé, la période d'emploi, le montant brut de la rémunération, l'application ou non d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant des cotisations et contributions salariales et patronales correspondantes, la date de paiement de la rémunération, le montant de la rémunération nette à payer et nette imposable, ainsi qu'une mention invitant le salarié à conserver cette attestation sans limitation de durée.

En outre, pour les particuliers employeurs ayant choisi de ne pas cotiser aux Congés spectacles, doit y figurer la mention de l'indemnité de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié, qu'ils ont versée directement au salarié en plus de son salaire.

L'attestation mensuelle d'emploi délivrée par le GUSO au salarié vaut bulletin de salaire et libère l'employeur de l'obligation prévue à l'article L. 3243-2 du code du travail relative à la remise du bulletin de salaire, conformément à l'article L. 7122-26 du code du travail.

## **3. Taux et assiettes des cotisations et contributions sociales**

Les taux et assiettes applicables pour le calcul des cotisations et contributions sociales sont ceux en vigueur au dernier jour du contrat de travail. Des tableaux récapitulatifs des taux applicables dans le cadre du GUSO sont joints en annexe 2 à la présente circulaire.

### **3.1. Pour l'emploi des artistes**

L'employeur a la possibilité d'opter pour un dispositif de cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale, sous réserve de remplir certaines conditions.

(1) Les particuliers employeurs ne sont pas tenus de cotiser aux Congés spectacles (CS). Ils ont néanmoins l'obligation, ainsi que tous les employeurs, de verser des congés payés à leurs salariés. Ainsi ils sont tenus soit de majorer de 10 % la rémunération pour tenir compte des congés payés, soit, sur la base du volontariat, d'acquitter la cotisation due aux CS. Une case est à cocher à cet effet sur le formulaire de déclaration unique et simplifiée (DUS). Les collectivités locales et les personnes morales de droit public exerçant ce type d'activité à titre principal, accessoire ou occasionnel, sous quelle que forme juridique que ce soit, sont tenues d'adhérer depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2006 aux congés spectacles pour le personnel artistique et technique occupé de façon intermittente (Cf. décret n° 2006-763 du 30 juin 2006).

Lorsque l'employeur n'opte pas pour le dispositif de cotisation forfaitaire ou si les conditions requises ne sont pas remplies, les cotisations dues sont calculées sur la rémunération réellement versée à l'artiste, avec application de taux et plafond spécifiques. Comme pour les autres salariés, sont applicables les particularités suivantes :

- les personnes non assujetties à la CSG et à la CRDS par application du critère fiscal mais relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie sont redevables de la cotisation d'assurance maladie à leur charge au taux de 5,50 % pour les titulaires de revenus d'activité, soit 3,85 % pour les artistes après application du taux réduit de 70 % (cf. infra) ;
- pour les salariés bénéficiant du régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle, une cotisation salariale supplémentaire maladie au taux de 1,60 % en 2009, soit 1,12 % pour les artistes après application du taux réduit de 70 %, est due sur la totalité des rémunérations dans la limite cependant du plafond de la sécurité sociale ;
- les fonctionnaires exerçant une activité accessoire bénéficient pour tout ou partie des risques d'un régime spécial de sécurité sociale et sont dispensés de ce fait de la part de cotisation d'assurance vieillesse incombant au salarié lorsqu'ils exercent simultanément et à titre accessoire une activité salariée ou assimilée. En revanche, pour les retraités exerçant une activité relevant du GUSO, aucune exonération de la cotisation d'assurance vieillesse n'est prévue.

Dans tous les cas, les cotisations et contributions dues à Pôle emploi, l'AFDAS, Audiens, aux congés spectacles et au CMB sont calculées dans les conditions de droit commun, avec application, le cas échéant, de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels auxquels ouvrent droit certains artistes.

### 3.1.1. Possibilité d'une cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale

Les employeurs relevant du GUSO ont la possibilité de payer, pour l'emploi des seuls artistes du spectacle qu'ils rémunèrent et au titre des cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi que de la contribution FNAL, une cotisation forfaitaire si les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 2 juin 2000 modifié fixant les cotisations forfaitaires de sécurité sociale dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle vivant participant à des spectacles occasionnels sont remplies.

La cotisation forfaitaire inclut l'ensemble des cotisations et contributions dues à l'URSSAF (cotisations de sécurité sociale, contribution solidarité autonomie, CSG, CRDS et contribution FNAL due par tous les employeurs).

Ces conditions sont les suivantes :

- les artistes du spectacle doivent être employés par une personne physique ou morale qui n'est pas inscrite au registre du commerce ;
- l'employeur n'est pas titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle ;
- l'activité principale de l'employeur ne consiste pas à organiser de façon permanente, régulière ou saisonnière des manifestations artistiques. En conséquence, l'organisateur de festivals (collectivité locale ou association) qui recourt à une infrastructure dont la mission consiste, pour une durée saisonnière, régulière ou permanente, à produire des spectacles, est exclu du champ d'application de l'assiette forfaitaire ;
- le cachet versé à l'artiste du spectacle doit être inférieur, par représentation, à 25 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, soit 715 euros pour l'année 2009. Le seuil de 25 % est apprécié avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (voir § 3.1.3).

Le montant de la cotisation est alors fixé forfaitairement, par représentation, à 2,5 fois le montant du plafond horaire de la sécurité sociale, la part mise à la charge de l'artiste étant fixée à 25 % de ce montant. En 2009, le montant de la cotisation forfaitaire est donc égal à 53 euros répartis à raison de 40 euros pour la part patronale (75 %) et de 13 euros pour la part salariale (25 %).

MONTANT au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
	Quote-part	Montant	Quote-part	Montant
53 €	75 %	40 €	25 %	13 €

### 3.1.2. Assiette et taux applicables aux artistes, hors cotisation forfaitaire

Lorsque l'employeur n'opte pas pour le dispositif de cotisation forfaitaire ou si les conditions requises ne sont pas remplies, les modalités de calcul des cotisations sont les suivantes :

#### a) Assiette

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007, suite aux dispositions de l'arrêté du 12 décembre 2006 qui modifie l'arrêté du 24 janvier 1975 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales



dues au titre de l'emploi des artistes du spectacle (1), les cotisations de sécurité sociale déplaçonnées (assurance maladie, assurance vieillesse déplaçonnée, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles) sont assises sur la rémunération réelle, quelle que soit la durée de la période d'engagement. Ces cotisations sont donc calculées sur la rémunération brute totale, éventuellement diminuée de la déduction forfaitaire pour frais professionnels auxquels ouvrent droit certains artistes.

En cas de période d'engagement continu inférieure à cinq jours, des règles spécifiques d'assiette demeurent applicables pour le seul calcul de la cotisation vieillesse plafonnée et de la contribution FNAL au taux de 0,10 %.

Celles-ci sont calculées pour chaque journée de travail accomplie dans la limite de douze fois le taux horaire du plafond de sécurité sociale, soit 252 euros en 2009, quels que soient le nombre d'heures et la nature du travail effectués dans ladite journée. Toutefois, lorsque la rémunération brute allouée est inférieure à ce plafond, les cotisations sont calculées sur le salaire réel.

En revanche, la CSG et la CRDS sont dues dans les conditions de droit commun, après application d'un abattement de 3 %, quelle que soit la durée de la période d'engagement.

#### b) Taux réduit

Le taux des cotisations et contributions dues à l'URSSAF, à l'exception de la CSG, CRDS et de la contribution solidarité autonomie, est fixé à raison de 70 % des taux de droit commun, conformément à l'arrêté du 24 janvier 1975 susmentionné. Ainsi le taux réduit est applicable aux cotisations de sécurité sociale, ainsi qu'à la contribution FNAL.

Ce taux réduit s'applique à toutes les rémunérations versées aux artistes du spectacle, quel que soit le nombre de cachets perçus au cours de la période correspondante pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

#### 3.1.3. Déduction forfaitaire pour frais professionnels

En application de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale (2), lorsque l'artiste du spectacle exerce une des professions désignées à l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts, dans sa rédaction en vigueur au 31 décembre 2000, l'employeur peut calculer les cotisations de sécurité sociale en appliquant les déductions forfaitaires spécifiques prévues à cette annexe. Le champ des professions concernées est celui qui avait été déterminé, sur la base des interprétations ayant fait l'objet d'une décision spéciale de la direction de la législation fiscale ou de la direction de la sécurité sociale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2001.

La circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 précise que le bénéfice de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est lié à l'activité professionnelle du salarié et non à l'activité générale de l'entreprise. Lorsqu'un salarié exerce plusieurs professions, dont certaines ouvrent droit à la déduction forfaitaire spécifique, il y a lieu de considérer séparément les revenus tirés de chacune des activités et de leur appliquer le régime d'imposition qui leur est propre.

Les déductions forfaitaires sont les suivantes :

25 % pour les artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques ;

20 % pour les artistes musiciens, les choristes, les chefs d'orchestres et les régisseurs de théâtre.

Les chanteurs de variétés qui animent des spectacles dans lesquels ils tiennent un rôle principal peuvent être regardés comme des artistes lyriques au sens de l'article 5 de l'annexe IV du code général des impôts et ont droit en conséquence à la déduction forfaitaire spécifique (arrêt du Conseil d'Etat du 10 février 1993, n° 132115). En revanche, les autres artistes de variétés (clowns, prestidigitateurs, etc.) ne peuvent pas en bénéficier. De même, les ouvriers, les techniciens et les artistes de variétés autres que les chanteurs de variétés ne bénéficient pas de ces déductions.

L'employeur peut opter pour la déduction forfaitaire spécifique lorsqu'une convention ou un accord collectif du travail l'a explicitement prévu ou lorsque le comité d'entreprise ou les délégués du personnel ont donné leur accord. A défaut, il appartiendra à chaque salarié d'accepter ou non cette option. Celle-ci pourra figurer alors soit dans le contrat de travail ou un avenant au contrat de travail, soit faire l'objet d'une procédure mise en œuvre par l'employeur consistant à informer chaque salarié individuellement par lettre recommandée avec accusé de réception de ce dispositif et de ses conséquences sur la validation de ses droits, accompagné d'un coupon réponse d'accord ou de refus à retourner par le salarié. La consultation ainsi effectuée vaut accord définitif du salarié (cf. circulaire ministérielle du 7 janvier 2003 précitée).

Lorsque la déduction forfaitaire spécifique est pratiquée, il convient d'intégrer dans la rémunération du salarié les avantages en nature, les primes, les indemnités et les gratifications acquises aux intéressés, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels.

(1) Jusqu'au 31 août 2007, pour les périodes d'engagement continu inférieures à cinq jours, les cotisations et contributions sociales (y compris la CSG et la CRDS) étaient calculées sur une assiette égale à douze fois le taux horaire du plafond de sécurité sociale, soit 180 euros en 2005, 228 euros en 2006 et 240 euros en 2007 (jusqu'au 31 août), pour tout travail de répétition, enregistrement ou représentation accompli pour un même employeur et dans une même journée.

(2) L'arrêté et la circulaire DSS/SDFSS/5B n° 2003-07 du 7 janvier 2003 sur la mise en œuvre de l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale et de l'arrêté du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale sont disponibles sur le site internet : [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr), rubrique Accueil/Textes/Cotisations/Frais professionnels.

Cependant, n'entrent pas dans cette assiette globale :

- les indemnités journalières de « défraiements » versées aux artistes dramatiques, lyriques et chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre qui participent à des tournées théâtrales, en vue de couvrir leurs frais de logement et de nourriture ;
- les allocations et remboursements de frais perçus par les chefs d'orchestre, musiciens et choristes, à l'occasion de leurs déplacements professionnels en France et à l'étranger. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements ;
- la prise en charge obligatoire par les employeurs de 50 % du coût des titres de transport en commun utilisé par les salariés pour effectuer les trajets domicile-lieu de travail (1). De même, la prime de transport instituée par l'arrêté du 28 septembre 1948 et applicable en région parisienne et en province peut être admise dans la limite de 4 euros. Les sommes versées en plus doivent être réintégrées dans l'assiette de cotisations ;
- la contribution patronale à l'acquisition des titres restaurant, dans la limite de 5,19 euros (valeur en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009) par titre et lorsque le montant de la participation de l'employeur est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.

Lorsque ces indemnités sont remboursées sous forme forfaitaire, elles sont exonérées dans les limites prévues par l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié et de celles fixées par l'annexe salaires à la convention collective qui leur est applicable. En cas de remboursement sur justificatifs, elles sont exonérées dans la limite des dépenses réellement engagées.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est limitée à 7 600 euros par année civile (art. 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié). Ce montant ne donnera pas lieu à revalorisation.

La déduction forfaitaire spécifique est applicable pour le calcul des cotisations de sécurité sociale ainsi que pour le calcul des cotisations et contributions dues à Pôle emploi, AUDIENS, l'AFDAS et au centre médical de la Bourse.

En revanche, la déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable pour le calcul de la CSG et de la CRDS, pour lesquelles seul un abattement représentatif de frais professionnels de 3 % est autorisé (2). La CSG et la CRDS sont assises notamment sur les traitements, salaires et toutes sommes versées en contrepartie ou à l'occasion du travail évaluées selon les règles fixées à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, comprenant notamment l'évaluation des avantages en nature et les allocations ou indemnités de toute nature. Du fait de la non-application de la déduction forfaitaire spécifique, les remboursements de frais professionnels ne doivent pas être intégrés dans l'assiette de la CSG et CRDS.

De même, la déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable pour le calcul de la cotisation due aux congés spectacles.

### 3.2. Pour l'emploi des ouvriers et techniciens

C'est le régime de droit commun qui s'applique : les cotisations et contributions dues sont calculées sur la rémunération réellement versée.

La CSG et la CRDS sont dues dans les conditions de droit commun, après application d'un abattement de 3 %.

### 3.3. Taux particuliers applicables tant aux artistes qu'aux ouvriers et techniciens

S'agissant de spectacles organisés par des employeurs qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle, des mesures de simplification ont été retenues.

#### 3.3.1. Taux de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles

Pour les artistes, le taux correspond à celui fixé pour le code risque (3) 92.3AC « Artistes pour toutes leurs activités » qui est égal pour 2009 à 2 % (4), soit 1,40 % après application du taux réduit de 70 %.

Pour les ouvriers et techniciens, le taux applicable est celui du code risque 92.3BA « Services annexes des spectacles », soit 2,10 % pour 2009 (5).

#### 3.3.2. Contribution supplémentaire due au FNAL et versement de transport

Les employeurs déclarant au GUSO sont assimilés à des employeurs d'au plus neuf salariés et, de ce fait, ils ne sont pas redevables du versement de transport (VT), ni de la contribution supplémentaire due au Fonds national d'aide au logement (FNAL) au taux de 0,40 %.

(1) Cf. circulaire interministérielle DSS/DGT/5B n° 2009-30 du 28 janvier 2009 portant application de l'article 20 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 relatif aux frais de transport entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés.

(2) Cf. dernier alinéa du I de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale.

(3) Les codes auxquels il est fait référence sont des codes risques en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, et non des codes NAF.

(4) Cf. arrêté du 22 décembre 2008 modifiant l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles et fixant les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles des activités professionnelles relevant du régime général de la sécurité sociale (*Journal officiel* du 27 décembre 2008).

(5) Les taux de la contribution FNAL sont prévus aux articles L. 834-1 et R. 834-7 du code de la sécurité sociale.

Seule la contribution FNAL à acquitter par tous les employeurs, quel que soit leur effectif (1), est due. Pour les ouvriers et techniciens, le taux de cette contribution est fixé à 0,10 %. Pour les artistes, ce taux est égal à 0,07 % après application du taux réduit de 70 %.

#### 4. Date de paiement des cotisations et contributions sociales

Les déclarations et les cotisations et contributions sociales sont exigibles au plus tard quinze jours après la fin du contrat de travail, conformément à l'article L. 133-9-2 du code de la sécurité sociale, et doivent être adressées globalement au GUSO (un seul versement), par chèque bancaire ou postal, ou par virement.

En cas de déclaration dématérialisée, les mêmes modalités de paiement peuvent être utilisées. Les employeurs doivent alors joindre à leur paiement le document prévu à cet effet sur internet qu'ils devront imprimer. Les employeurs ont aussi la possibilité d'utiliser le téléversement et de visualiser leurs paiements sur leur « compte » GUSO.

Le GUSO reverse les cotisations et contributions aux six organismes sociaux destinataires dans les conditions fixées par les conventions prévues par l'article L. 133-9-1 du code de la sécurité sociale.

#### 5. Contentieux du recouvrement

Le recouvrement est effectué par le GUSO selon les règles et sous les garanties et sanctions applicables au recouvrement des contributions d'assurance chômage, conformément à l'article L. 133-9-2 du code de la sécurité sociale.

Certaines règles spécifiques au GUSO sont néanmoins prévues par les textes :

- il est appliqué une majoration de retard de 6 % du montant des cotisations et contributions non versées à la date d'exigibilité. Cette majoration de retard, qui fait l'objet d'une notification comportant sa motivation, est augmentée de 1 % du montant des cotisations et contributions dues par mois ou fraction de mois écoulé, après l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations et contributions définie au point 4 ci-dessus ;
- le directeur du GUSO statue sur les demandes de remise des majorations de retard formulées par lettre dûment motivée par les employeurs. Ces demandes ne sont recevables qu'après règlement de la totalité des cotisations et contributions ayant donné lieu à application des majorations, à condition d'avoir été formulées dans les six mois suivant la date de règlement de ces cotisations et contributions. En cas de remise partielle, les majorations de retard dues aux organismes partenaires du guichet unique sont remises dans une proportion identique ;
- les sûretés applicables sont celles prévues en matière de sécurité sociale. En cas de litige afférent à l'application ou à l'interprétation d'une disposition législative ou réglementaire propre à un des organismes partenaires, le GUSO est invité à recueillir auprès de celui-ci toutes instructions nécessaires à la poursuite de l'action contentieuse.

#### 6. Contrôle

Les inspecteurs du recouvrement des URSSAF et des CGSS sont chargés du contrôle de l'application par les employeurs de la législation et de la réglementation relatives au GUSO. De plus, ils sont habilités à rechercher et à verbaliser les infractions de travail dissimulé. A ce titre, ils sont autorisés à communiquer des renseignements aux agents habilités à verbaliser au titre du travail illégal et à en recevoir de ces derniers.

Les contrôles sont programmés dans le cadre du plan général de contrôle des URSSAF et des CGSS.

A cette fin, le GUSO transmet chaque année à l'ACOSS, avant le 1<sup>er</sup> novembre, la liste des dossiers susceptibles d'être inscrits au plan de contrôle ainsi que les informations motivant ses propositions.

En matière de lutte contre le travail dissimulé, l'efficacité de l'action repose notamment sur la rapidité de l'intervention, dès lors que les infractions sont présumées. C'est pourquoi, lorsqu'une telle situation est révélée, le GUSO transmet sans délai à l'ACOSS la liste des dossiers pour lesquels une action rapide en matière de lutte contre le travail dissimulé lui apparaît nécessaire.

Pour ce qui est des autres infractions relatives au travail illégal, le GUSO transmet sans attendre à la délégation nationale de lutte contre la fraude (DNLF) et à la direction générale du travail (DGT) la liste des dossiers pour lesquels une action rapide lui apparaît souhaitable.

#### 7. Suivi du GUSO

Trois instances assurent le suivi du fonctionnement du GUSO :

##### 7.1. Le comité de suivi du GUSO

Le comité de suivi est composé du directeur, ou son représentant, de chacun des organismes partenaires, de la direction de la sécurité sociale (DSS), de la direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles (DMDTS), de Pôle emploi, ainsi que des représentants des organisations d'employeurs et de salariés concernés. Il peut, en fonction des thèmes abordés, inviter d'autres participants (notamment la DGT, la DGEFP ou la DNLF). Ce comité est présidé par le représentant de la DSS.

(1) Les taux de la contribution FNAL sont prévus aux articles L. 834-1 et R. 834-7 du code de la sécurité sociale.

Il dresse un bilan périodique du GUSO. L'ordre du jour des réunions ainsi que leur fréquence sont fixés par la DSS.

### *7.2. Le comité directeur*

Le comité directeur est composé du directeur, ou de son représentant, de chacun des organismes partenaires, de la DSS, de la DMDTS et de Pôle emploi. Il peut inviter d'autres participants en fonction des thèmes abordés. Ce comité est présidé par le représentant de la DSS.

Il débat des orientations stratégiques du dispositif, des évolutions majeures et de leur financement, et contrôle les réalisations (planning et budget annuels).

Il se réunit au moins deux fois par an. Son organisation et son ordre du jour sont fixés conjointement par la DSS, la DMDTS et le GUSO.

Le comité directeur est destinataire d'un tableau de bord mensuel avec indicateurs de gestion et indicateurs de qualité de service aux utilisateurs (employeurs, salariés) ainsi que du compte rendu des actions menées. Chaque année, Pôle emploi présente au comité, au plus tard le 31 juillet, le bilan financier de l'exercice précédent.

### *7.3. Le groupe de suivi opérationnel (GSO)*

Le suivi opérationnel du GUSO est assuré par un groupe composé de représentants des organismes partenaires mandatés et maîtrisant les aspects opérationnels, d'un représentant de la DSS, de la DMDTS et de Pôle emploi. Il est présidé par le directeur du GUSO.

Si nécessaire, il assure un suivi de l'exploitation du dispositif. A cette fin, il dispose d'indicateurs de suivi opérationnel fourni par la maîtrise d'œuvre, analyse le tableau de bord de la qualité du service aux organismes partenaires et prépare les travaux du comité directeur du GUSO.

L'organisation des réunions du GSO, leur ordre du jour et leur fréquence sont définis par le GUSO, en accord avec le comité directeur.

## **8. Suivi statistique**

### *8.1. Tableau de bord mensuel*

Le GUSO établit et transmet aux organismes partenaires ainsi qu'à la DSS et à la DMDTS un tableau de bord mensuel comportant des éléments relatifs :

- aux contributions totales encaissées ;
- aux masses salariales ;
- aux versements mensuels et cumulés aux organismes partenaires ;
- au nombre de feuillets traités ;
- aux DPAE réceptionnées par l'URSSAF ;
- aux feuillets envoyés ;
- aux adhésions d'employeurs et aux inscriptions de salariés enregistrées ;
- à l'accueil téléphonique ;
- aux contacts internet et à leur ventilation par type ;
- aux messages électroniques ;
- aux déclarations dématérialisées.

### *8.2. Bilans annuels*

Le GUSO établit et transmet aux membres du comité directeur un bilan annuel d'activité, au plus tard le 30 juin de l'année suivante, incluant des éléments relatifs :

- à la répartition des employeurs actifs par forme juridique ;
- au nombre de déclarations par employeur actif ;
- à la répartition des employeurs actifs par département ;
- à la répartition des masses salariales par forme juridique et par département ;
- à la répartition des déclarations par emploi occupé et par département ;
- au nombre de déclarations par salarié ;
- à la répartition des salariés par département, par sexe et tranche d'âge ;
- aux adhésions d'employeurs et aux inscriptions de salariés ;
- aux encaissements annuels ;
- aux versements annuels effectués aux organismes partenaires ;
- aux soldes débiteurs par exercice ;
- aux précontentieux au GUSO (stade relance et stade mise en demeure) ;
- aux contentieux au GUSO (stade contrainte) ;
- aux déclarations enregistrées ;
- aux DPAE ;
- aux dossiers envoyés ;
- aux dossiers en instance par exercice ;

- aux dossiers transmis pour contrôle à l'URSSAF ;
- à l'accueil téléphonique ;
- aux connexions sur le site internet du GUSO ;
- aux actions effectuées en matière de dématérialisation ;
- aux messages sur internet.

En outre, l'ACOSS transmet aux membres du comité directeur un bilan annuel relatif aux contrôles effectués par la branche du recouvrement pour le compte du GUSO, au plus tard le 30 juin de l'année suivante. La réalisation de ce bilan est coordonnée par l'URSSAF de la Haute-Savoie en sa qualité de caisse pivot.

### 9. Date d'entrée en vigueur

La présente circulaire remplace celle du 16 mars 2004, dès sa réception par ses destinataires qui en assureront une diffusion la plus large possible.

Vous voudrez bien nous faire part des éventuelles difficultés soulevées par l'application de la présente circulaire :

Direction de la sécurité sociale, sous-direction du financement de la sécurité sociale, bureau du recouvrement, bureau 5 C, tél. : 01-40-56-69-97 ;

Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, sous-direction de l'emploi et de la formation, bureau de l'emploi, tél. : 01-40-15-88-74.

Pour les ministres et par délégation :

*Le directeur de la musique, de la danse, du théâtre  
et des spectacles,*  
G.-F. HIRSCH

Pour le directeur de la sécurité sociale :

*Le chef de service adjoint  
au directeur de la sécurité sociale,*  
J.-L. REY

ANNEXE I

TABLEAU RELATIF À L'ÉVOLUTION DU CHAMP D'APPLICATION DU GUSO  
AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2004

EMPLOYEURS RELEVANT DU GUSO à titre facultatif du 2 novembre 1999 au 31 décembre 2003	EMPLOYEURS RELEVANT OBLIGATOIREMENT du GUSO à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2004
<p>Dans la limite de six représentations annuelles :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Organismes occasionnels de spectacles vivants et donc dispensés de licence, dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet.</li><li>2. Groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération et donc dispensés de licence.</li></ol> <p>Article L. 620-9 du code du travail (art. 10 de l'ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 modifiée).</p>	<p>Dans la limite de six représentations annuelles :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Organismes occasionnels de spectacles vivants et donc dispensés de licence, dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet.</li><li>2. Groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération et donc dispensés de licence.</li></ol> <p>Article L. 7122-22 (1<sup>o</sup>) du code du travail.</p>
	<p>Les organismes de spectacles vivants, quel que soit le nombre de représentations annuelles, qui bien que titulaires d'une licence, n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles.</p> <p>Article L. 7122-22 (2<sup>o</sup>) du code du travail.</p>

ANNEXE II

TAUX DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS SOCIALES APPLICABLES DANS LE CADRE  
DU GUICHET UNIQUE POUR LE SPECTACLE VIVANT (GUSO)

**Pour l'emploi d'un artiste**

Cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale

Cotisation forfaitaire URSSAF - 2009

MONTANT MAXIMUM du cachet par représentation		PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
		Quote-part	Montant	Quote-part	Montant
25 % du plafond mensuel SS	715 €	75 %	40 €	25 %	13 €
Montant total		53 €			
Observations : Sur les conditions requises pour bénéficier de ce dispositif, cf. § 3.1.1 de la présente circulaire. En outre, les autres cotisations et contributions (Pôle emploi, Audiens, AFDAS, CMB et Congés spectacles) sont dues.					

**Taux et assiette des cotisations et contributions sociales, hors cotisation forfaitaire**

COTISATIONS et contributions		ASSIETTE (1)	TAUX EN VIGUEUR au 1 <sup>er</sup> juillet 2009 (2)		
			Part salariale	Part patronale	Total
<b>URSSAF</b>					
Cotisations de sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès (3)	Sur la totalité de la rémuné- ration brute	0,53 %	8,96 %	9,49 %
	Vieillesse déplafonnée	Sur la totalité de la rémuné- ration brute	0,07 %	1,12 %	1,19 %
	Vieillesse plafonnée	Dans la limite du plafond SS	4,66 %	5,81 %	10,47 %
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémuné- ration brute		3,78 %	3,78 %
	Accidents du travail (3)	Sur la totalité de la rémuné- ration brute		1,40 %	1,40 %
Contribution solidarité autonomie		Sur la totalité de la rémuné- ration brute		0,30 %	0,30 %
CSG		Sur 97 % de la rémunération brute	7,50 %		7,50 %
CRDS		Sur 97 % de la rémunération brute	0,50 %		0,50 %
FNAL (tout employeur)		Dans la limite du plafond SS		0,07 %	0,07 %
Total			13,26 %	21,44 %	
<b>Pôle emploi</b>					
Assurance chômage		Dans la limite de 4 plafonds SS	3,80 %	7 %	10,80 %
AGS (assurance garantie des salaires) (4)		Dans la limite de 4 plafonds SS		0,30 %	0,30 %
Total					11,10 %
<b>Audiens (5)</b>					
Retraite complémentaire salariés non cadres	Tranche 1 ARRCO		4,375 %	4,375 %	8,75 %
	Tranche 2 ARRCO		10 %	10 %	20 %
AGFF personnel non cadre	Tranche 1 ARRCO		0,80 %	1,20 %	2 %
	Tranche 2 ARRCO		0,90 %	1,30 %	2,20 %
Total pour un salarié non cadre (tranche 1 ARRCO)					10,75 %
AFDAS (6)		Sur la totalité de la rémuné- ration brute		2,57 %	2,57 %
Centre médical de la Bourse (CMB) (7)		Sur la totalité de la rémuné- ration brute		0,38 %	0,38 %
Congés spectacles		Sur la totalité de la rémuné- ration brute		14,70 %	14,70 %
<p>Observations :</p> <p>(1) Une déduction forfaitaire spécifique de 20 % ou 25 % est applicable à certains artistes pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, ainsi que des cotisations dues à Pôle emploi, à Audiens, à l'AFDAS et au CMB (cf. 3.1.3 de la présente circulaire).</p> <p>(2) Les taux mentionnés incluent le taux réduit de 70 % (cf. 3.1.2 de la présente circulaire).</p> <p>(3) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation supplémentaire d'assurance maladie, à la charge du salarié, au taux de 1,12 % (après application du taux réduit de 70 %) est due. Dans ces mêmes départements, le taux de la cotisation d'accidents du travail-maladies professionnelles est égal à 1,82 % pour 2009, après application du taux réduit.</p> <p>(4) Les employeurs publics et les particuliers employeurs ne sont pas redevables de la cotisation AGS.</p> <p>(5) La tranche 1 ARRCO, pour un artiste, est égale à 1 plafond annuel de la sécurité sociale, quelle que soit la durée du travail. La tranche 2 ARRCO, pour un artiste, se situe entre 1 et 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, quelle que soit la durée du travail.</p> <p>(6) La contribution due à l'AFDAS s'élève à 2,15 % de la masse salariale (assiette des cotisations de sécurité sociale). Elle est toujours majorée de la TVA, portant son taux à un taux global de 2,57 % en France métropolitaine. Ce taux est égal à 2,33 % dans les DOM (sauf Guyane) et 2,15 % à Saint-Pierre-et-Miquelon et en Guyane.</p> <p>(7) Taux TVA incluse applicable en France métropolitaine. Ce taux TVA incluse est égal à 0,35 % dans les DOM (sauf Guyane) et à 0,32 % à Saint-Pierre-et-Miquelon et en Guyane.</p>					



Pour l'emploi d'un ouvrier ou technicien

COTISATIONS et contributions		ASSIETTE	TAUX EN VIGUEUR au 1 <sup>er</sup> juillet 2009		
			Part salariale	Part patronale	Total
URSSAF					
Cotisations de sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès (1)	Sur la totalité de la rémuné- ration brute	0,75 %	12,80 %	13,55 %
	Vieillesse déplafonnée	Sur la totalité de la rémuné- ration brute	0,10 %	1,60 %	1,70 %
	Vieillesse plafonnée	Dans la limite du plafond SS	6,65 %	8,30 %	14,95 %
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémuné- ration brute		5,40 %	5,40 %
	Accidents du travail (1)	Sur la totalité de la rémuné- ration brute		2,10 %	2,10 %
Contribution solidarité autonomie		Sur la totalité de la rémuné- ration brute		0,30 %	0,30 %
CSG		Sur 97 % de la rémunération brute	7,50 %		7,50 %
CRDS		Sur 97 % de la rémunération brute	0,50 %		0,50 %
FNAL (tout employeur)		Dans la limite du plafond SS		0,10 %	0,10 %
Total			15,50 %	30,60 %	
Pôle emploi					
Assurance chômage		Dans la limite de 4 plafonds SS	3,80 %	7,00 %	10,80 %
AGS (assurance garantie des salaires) (2)		Dans la limite de 4 plafonds SS		0,30 %	0,30 %
Total					11,10 %
Audiens (3)					
Retraite complémentaire salariés cadres et non cadres		Tranche 1 ARRCO	3,750 %	3,750 %	7,50 %
Retraite complémentaire salariés non cadres		Tranche 2 ARRCO	10 %	10 %	20 %
Retraite complémentaire salariés cadres		Tranches 2 et 3 AGIRC	12,60 %	7,70 %	20,30 %
AGFF personnel non cadre		Tranche 1 ARRCO	0,80 %	1,20 %	2 %
		Tranche 2 ARRCO	0,90 %	1,30 %	2,20 %
AGFF personnel cadre		Tranche 1 ARRCO	0,80 %	1,20 %	2 %
		Tranche 2 AGIRC	0,90 %	1,30 %	2,20 %
CET (contribution exceptionnelle et temporaire versée à l'AGIRC)		Sur la totalité de la rémuné- ration brute	0,13 %	0,22%	0,35 %
APEC (4)		Tranche 2 AGIRC	0,024 %	0,036 %	0,06 %
Prévoyance des cadres		Tranche 1		1,50 %	1,50 %

COTISATIONS et contributions	ASSIETTE	TAUX EN VIGUEUR au 1 <sup>er</sup> juillet 2009		
		Part salariale	Part patronale	Total
Total pour un salarié cadre (tranche 1 ARRCO)				11,35 %
AFDAS (5)	Sur la totalité de la rémunération brute		2,57 %	2,57 %
Centre médical de la Bourse (CMB) (6)	Sur la totalité de la rémunération brute		0,38 %	0,38 %
Congés Spectacles	Sur la totalité de la rémunération brute		14,70 %	14,70 %

Observations :

(1) Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation supplémentaire d'assurance maladie, à la charge du salarié, au taux de 1,60 % est due sur la totalité de la rémunération. Dans ces mêmes départements, le taux de la cotisation d'accidents du travail-maladies professionnelles est fixé à 2,60 % pour l'année 2009.

(2) Les employeurs publics et les particuliers employeurs ne sont pas redevables de la cotisation AGS.

(3) Pour les non-cadres, les tranches (T1 ARRCO et T2 ARRCO) sont déterminées en fonction du plafond annuel de la sécurité sociale, quelle que soit la durée du travail. Cependant, pour la tranche 1 ARRCO applicable aux salariés cadres, il est retenu un plafond journalier, déterminé au prorata temporis (soit 157 € pour 2009).

Pour les cadres, la tranche 2 AGIRC se situe entre 1 et 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale et la tranche 3 AGIRC entre 4 et 8 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

ARRCO	Tranche 1	Tranche 2
	Entre 0 et 1 plafonds annuels de sécurité sociale	Entre 1 et 3 plafonds annuels de sécurité sociale
AGIRC	Tranche 2	Tranche 3
	Entre 1 et 4 plafonds annuels de sécurité sociale	Entre 4 et 8 plafonds annuels de sécurité sociale

(4) Outre la cotisation APEC (Association pour l'emploi des cadres), une cotisation forfaitaire annuelle, payable en avril, est due pour les salariés intermittents présents au 31 mars. Pour 2009, elle est égale à 20,58 € (soit 12,35 € à la charge de l'employeur et 8,23 € à la charge du salarié).

(5) La contribution due à l'AFDAS s'élève à 2,15 % de la masse salariale (assiette des cotisations de sécurité sociale). Elle est toujours majorée de la TVA portant son taux à un taux global de 2,57 % en France métropolitaine. Ce taux est égal à 2,33 % dans les DOM (sauf Guyane) et 2,15 % à Saint-Pierre-et-Miquelon et en Guyane.

(6) Taux TVA incluse applicable en France métropolitaine. Ce taux TVA incluse est égal à 0,35 % dans les DOM (sauf Guyane) et à 0,32 % à Saint-Pierre-et-Miquelon et en Guyane.