

## PROTECTION SOCIALE

### SÉCURITÉ SOCIALE : ORGANISATION, FINANCEMENT

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS  
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DU TRAVAIL

MINISTÈRE DE LA CULTURE

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations économiques  
et sécurisation de l'emploi

Mission indemnisation du chômage

*Direction de la sécurité sociale*

Sous-direction du financement de la sécurité sociale

Bureau de la législation financière et sociale

*Direction générale de la création artistique*

Sous-direction de l'emploi de l'enseignement supérieur  
et de la recherche

Bureau de l'emploi du spectacle vivant

#### **Instruction interministérielle n° DGEFP/MIC/DSS/DGCA/2020/26 du 31 janvier 2020 relative au guichet unique pour le spectacle vivant (Guso)**

NOR : MTRD2003248J

*Date d'application* : immédiate.

*Résumé* : après plusieurs années de fonctionnement du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso), il est apparu utile de refondre la circulaire du 5 août 2009 pour y intégrer l'ensemble des modifications intervenues depuis cette date, notamment législatives, réglementaires et conventionnelles.

Il est rappelé que :

1. Le champ du Guso est celui des employeurs organisateurs de spectacles vivants qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet le spectacle, et des groupements d'artistes amateurs bénévoles qui font appel à un ou des artistes du spectacle rémunérés et à un ou des techniciens concourant au spectacle.
2. Le Guso vise à simplifier les obligations déclaratives des employeurs à réduire le travail illégal dans le secteur du spectacle vivant, à améliorer la couverture sociale des artistes et techniciens, à réduire la concurrence déloyale.
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 complètent ce dispositif :
  - les déclarations doivent être effectuées autant que possible de manière dématérialisée sur Internet (<https://www.guso.fr>), aux fins de réaliser les formalités déclaratives et de payer les cotisations et contribution dues;

- il est donné valeur de contrat de travail à la déclaration de l'employeur. 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;
- l'application des conventions collective du spectacle vivant est obligatoire pour les employeurs passant par le Guso;
- le Guso est également l'organisme intermédiaire de collecte du prélèvement à la source.

*Mots clés:* guichet – guichet unique – spectacle – spectacle vivant – spectacle occasionnel – Guso.

*Mention outre-mer:* l'instruction s'applique les départements d'outre-mer (hors Mayotte) et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

*Références:*

- Articles L. 133-9 à L. 133-9-6 du code de la sécurité sociale;
- Articles R. 133-31 à R. 133-42 du code de la sécurité sociale;
- Articles L. 7121-7-1, L. 7122-1 à L. 7122-21 et L. 7122-22 à L. 7122-28 du code du travail;
- Articles R. 7122-3 à R. 7122-20 et R. 7122-14 à R. 7122-25 du code du travail;
- Ordonnance n° 45-2339 du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, modifiée par la loi n° 99-198 du 18 mars 1999;
- Ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales de l'employeur;
- Ordonnance n° 2019-700 du 3 juillet 2019 relative aux entrepreneurs de spectacles vivants;
- 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;
- Décret n° 2019-1004 du 27 septembre 2019 relatif aux entrepreneurs de spectacles vivants;
- 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.

*Circulaire abrogée:*

Circulaire n° DSS/5C/DMTS/2009/252 du 5 août 2009.

*Annexe:*

Taux des cotisations et contributions sociales applicables dans le cadre du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso).

*La ministre du travail, la ministre des solidarités et de la santé et le ministre de la culture, à Mesdames et Messieurs les préfets de région; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi; Mesdames et Messieurs les directeurs des directions des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des affaires culturelles; Monsieur le directeur de Pôle emploi; Monsieur le directeur de Pôle emploi services; Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale.*

## SOMMAIRE

### 1. Champ d'application du Guso

- 1.1. *Le Guso est réservé aux activités de spectacle vivant*
- 1.2. *Les employeurs concernés*
- 1.3. *Le champ d'application territorial*
- 1.4. *La référence à l'activité principale exercée (APE)*
- 1.5. *Les autres employeurs exclus*

- 1.6. *Les conditions tenant à l'activité du salarié*
  - 2. Gouvernance du Guso**
    - 2.1. *Le comité directeur*
    - 2.2. *Le comité de suivi du Guso*
    - 2.3. *Le comité opérationnel*
  - 3. Mise en œuvre de la procédure unique de déclaration**
    - 3.1. *Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)*
      - 3.1.1. *L'obligation de déclaration préalable*
      - 3.1.2. *Les sanctions*
    - 3.2. *Déclaration unique et simplifiée (DUS)*
    - 3.3. *Attestation mensuelle d'emploi valant bulletin de salaire*
    - 3.4. *Congés Spectacles*
  - 4. Le prélèvement à la source**
  - 5. Taux et assiettes des cotisations et contributions sociales**
    - 5.1. *Pour l'emploi des artistes*
      - 5.1.1. *Suppression en 2020 de l'option pour une cotisation forfaitaire*
      - 5.1.2. *Assiette et taux applicables aux artistes, hors cotisation forfaitaire*
      - 5.1.3. *Déduction forfaitaire pour frais professionnels*
    - 5.2. *Pour l'emploi des ouvriers et techniciens*
    - 5.3. *Taux particuliers applicables tant aux artistes qu'aux ouvriers et techniciens*
      - 5.3.1. *Taux de la cotisation d'accidents du travail et maladies professionnelles*
      - 5.3.2. *Contribution supplémentaire due au FNAL et versement de transport*
  - 6. Date de paiement des cotisations et contributions sociales**
  - 7. Contentieux du recouvrement**
  - 8. Contrôle**
  - 9. Date d'entrée en vigueur**
- Annexe. – Taux des cotisations et contributions sociales applicables dans le cadre du guichet unique pour le spectacle vivant (Guso).

La présente instruction abroge et remplace la circulaire n° DSS/5C/DMDTS/2009/252 du 5 août 2009 et intègre toutes les modifications intervenues depuis sa publication.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004, le Guso s'est substitué au guichet unique du spectacle occasionnel. 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 24 8° 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 qui relèvent de l'indemnisation du chômage au titre des annexes VIII et X au règlement d'assurance chômage, ainsi que du paiement de l'ensemble des cotisations et contributions 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 ainsi que la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS) ;
- AUDIENS, représentant l'alliance professionnelle Agirc Arrco, Audiens santé prévoyance et la caisse des Congés Spectacles ;
- l'opérateur de compétence AFDAS ;
- le service de santé CMB ;

- depuis la mise en place du prélèvement à la source en 2019, le Guso est un dispositif d'intermédiation entre l'employeur et la DGFIP (article 60 I B de la loi de finances n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 pour 2017 créant l'article 87-0 A du code général des impôts et modifiant les articles suivants: 87 A du code général des impôts; L. 7122-23 et L. 7122-24 du code du travail; L. 133-5-6 et L. 133-5-8 du code de la sécurité sociale).

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. Le Guso est géré par Pôle emploi services.

L'article L. 7121-7-1 du code du travail oblige les employeurs relevant du Guso, en l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques aux artistes et techniciens du spectacle au titre de leur activité principale, à appliquer la convention collective nationale (CCN) des entreprises artistiques et culturelles ou la convention collective nationale (CCN) des entreprises du secteur privé du spectacle vivant aux artistes et techniciens du spectacle qu'ils emploient.

En outre, l'ordonnance n° 2015-682 du 18 juin 2015 relative à la simplification des déclarations sociales de l'employeur a modifié les dispositions relatives à la prise en charge des cotisations et contributions sociales d'origine légale ou conventionnelle en modifiant l'article L. 133-5-7 du code de la sécurité sociale.

## 1. Champ d'application du Guso

### 1.1. *Le Guso est réservé aux activités de spectacle vivant*

Le Guso est réservé aux entrepreneurs de spectacles vivants qui, en vue de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit, s'assurent de la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération.

Aussi, ne relèvent pas du Guso :

- les activités liées à l'enseignement et à la pédagogie ;
- les activités d'animations événementielles et les ateliers participatifs.

### 1.2. *Les employeurs concernés*

Les personnes visées à l'article L. 7122-19 du code du travail peuvent exercer occasionnellement l'activité d'entrepreneur de spectacles sans être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants ou d'un récépissé de déclaration d'entrepreneur de spectacles vivants valant licence dans la limite de 6 représentations annuelles.

Au-delà de ce plafond annuel de 6 représentations, elles doivent être titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacles vivants ou d'un récépissé de déclaration d'entrepreneur de spectacles vivants valant licence.

Conformément à l'article R. 7122-25 du code du travail, le Guso, organisme habilité par l'État, transmet au préfet de région les informations utiles à la vérification du respect du plafond annuel mentionné ci-dessus.

Les employeurs publics qui ne sont pas des professionnels du spectacle relèvent du Guso.

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 ou du titre emploi-service entreprise (TESE).

Conformément à l'article L. 7121-7-1 du code du travail, en l'absence de dispositions spécifiques, les employeurs relevant du Guso doivent faire bénéficier leurs salariés, artistes ou techniciens du spectacle, des dispositions de l'une des deux conventions collectives du spectacle, à savoir :

- la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles ;
- la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

La catégorie juridique de l'employeur donne une indication quant à la convention collective à appliquer. La rubrique FAQ du site <https://www.guso.fr> apporte également des précisions susceptibles d'orienter l'employeur dans son choix.

### 1.3. *Le champ d'application territorial*

Le Guso est compétent pour l'embauche, sous contrat de travail à durée déterminée, d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle qui relèvent des annexes VIII et X au règlement d'assu-

rance chômage. Il est applicable sur le territoire métropolitain, dans les départements d'outre-mer hors Mayotte et dans les collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Concernant le département de Mayotte, en l'absence de dispositions spécifiques en matière d'indemnisation des techniciens et artistes du spectacle, les dispositions relatives au Guso ne trouvent pas à s'y appliquer.

#### 1.4. La référence à l'activité principale exercée (APE)

À 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 APE dont l'employeur est titulaire.

Le code APE est attribué par l'INSEE. Il correspond à l'activité principale déclarée par l'entreprise au moment de son inscription.

Compte tenu de la nature de leur activité, les employeurs titulaires des codes suivants sont réputés ne pas entrer dans le champ d'application du Guso (car leur activité principale relève de l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, de la production ou de la diffusion de spectacles) :

- 59.11A 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 Édition et distribution vidéo.
- 59.14 Z Projections de films cinématographiques.
- 59.20 Z Enregistrement sonore et édition musicale.
- 60.10 Z Édition et diffusion de programmes radio.
- 60.20 A Édition de chaînes généralistes.
- 60.20 B Édition 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 codes 93.29 Z « Autres activités récréatives et de loisirs » et 94.99 Z « Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire » 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.

Dans l'hypothèse où l'employeur se trouve hors du champ du Guso en raison, par exemple, du code APE dont il est titulaire, sa situation peut être réexaminée à sa demande, par le directeur du Guso, au regard de la description par l'employeur de son activité principale, qui devra communiquer au Guso ses statuts ainsi que tout élément relatif à son activité, notamment :

- le chiffre d'affaires de la structure ainsi que la part salariale affectée au spectacle ;
- la demande faite par l'employeur auprès de l'INSEE d'actualisation de son code APE en cas de modification d'activité ;
- la détention d'une licence et le cas échéant, le type de licence ;
- la convention collective applicable dans l'entreprise ;
- le nombre de représentations dans l'année ;
- l'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.

#### 1.5. Les autres employeurs exclus

Les discothèques et les casinos ne relèvent pas du Guso, quel que soit leur code APE.

Les employeurs de toréros bénéficient, depuis le 1<sup>er</sup> février 2004, d'un dispositif particulier de déclaration, géré par l'URSSAF Languedoc-Roussillon, 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.

Il n'est pas possible, dans le cadre de l'activité de spectacle vivant, d'avoir recours aux services d'une entreprise de portage salarial; dans la mesure où cette activité est exclusive de toute autre. Ainsi, les entreprises de portage salarial ne sont pas autorisées à exercer l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants, réglementée et soumise à licence d'entrepreneur de spectacles vivants ou à déclaration à la direction régionale des affaires culturelles. Il est par ailleurs interdit à une entreprise de spectacles vivants détentrice de licence de céder l'autorisation d'exercer (*via* la licence) à une autre entreprise, y compris dans le domaine du portage salarial.

Les entreprises ou associations ayant pour activité exclusive ou partielle d'accomplir, en qualité de mandataires, ou de centres de gestion de la paie, les formalités pour le compte des employeurs entrant dans le champ d'application Guso, doivent s'assurer de la conformité des déclarations en respect du champ d'application ainsi que des taux de cotisations et contributions.

De même, les éditeurs de logiciel de paie doivent faire valider au Guso leur cahier des charges afin d'obtenir un accord sur la conformité de leur logiciel de paie et d'en assurer la mise à jour.

À défaut, le Guso se réserve le droit de refuser les déclarations et de demander aux employeurs concernés de régulariser leurs déclarations.

### 1.6. *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, 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<sup>os</sup> 6 et 7 « spectacle vivant privé et du spectacle vivant subventionné » jointes à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage<sup>1</sup>.

## 2. **Gouvernance du Guso**

La gouvernance du Guso est assurée conjointement par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) et par la Direction générale de la création artistique (DGCA).

Trois instances assurent la gouvernance et le suivi du fonctionnement et des évolutions du Guso :

- le comité de suivi;
- le comité directeur;
- le comité opérationnel.

Les deux premiers comités sont co-présidés par la DGEFP et par DGCA, qui en assurent alternativement l'organisation.

Le comité opérationnel se réunit sous la présidence de Pôle emploi.

Tout participant peut être invité par chacune de ces instances en fonction des thèmes à l'ordre du jour.

En outre, des groupes de travail sur des sujets techniques identifiés par le comité de suivi peuvent se réunir ponctuellement.

### 2.1. *Le comité directeur*

Le comité directeur est composé des représentants de Pôle emploi services, des organismes de protection sociale partenaires, de la DGEFP et de la DGCA.

Il se réunit une fois par an.

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

Chaque année, Pôle emploi présente au comité le bilan financier de l'exercice précédent.

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 Haute-Savoie en sa qualité de caisse pivot.

---

<sup>1</sup> 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.



## 2.2. Le comité de suivi du Guso

Le comité de suivi est composé du directeur ou de son représentant :

- de la DGEFP ;
- de la DGCA ;
- de la Direction de la Sécurité sociale (DSS) ;
- de Pôle emploi services ;
- de chacun des organismes de protection sociale partenaires ;
- des fédérations d'organisations d'employeurs du spectacle et des syndicats de salariés du spectacle concernés.

Il se réunit une fois par an.

Lors du comité de suivi, les membres sont informés des orientations stratégiques décidées lors du comité directeur.

Un bilan périodique du Guso est présenté aux membres du comité de suivi.

## 2.3. Le comité opérationnel

Le comité opérationnel est présidé par le directeur de l'organisme en charge du Guso et réunit les organismes de protection sociale. L'État est invité à y participer. Ce comité se réunit sur convocation de Pôle emploi services en tant que de besoin.

L'organisation des réunions et leur ordre du jour sont à la charge de Pôle emploi, qui en informe l'État. Les réunions du comité opérationnel ont lieu dans les locaux de Pôle Emploi ou d'un organisme de protection sociale.

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

La procédure de déclaration comporte un formulaire spécifique, composé de deux volets distincts, insérés dans un dossier dit « dossier Guso ».

Il permet :

- d'effectuer la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) au moyen du premier volet ;
- 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).

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

#### 3.1.1. 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 (<https://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 l'envoi de 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, ou lettre recommandée avec avis de réception). La DPAE doit être, datée et signée par 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.

#### 3.1.2. 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 1500 € (art. R. 1227-1 du code du travail) ;

- voire un délit de travail dissimulé passible, s’agissant des personnes physiques, d’un emprisonnement de trois ans et d’une amende de 45 000 €, s’il est démontré que l’omission de cette formalité est volontaire (art. L. 8224-1 du code du travail). À l’égard des personnes morales, la peine d’amende est de 225 000 €.

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 de marchandage, de prêt illicite de main-d’œuvre, d’emploi d’étranger non autorisé à travailler, 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.

D’autres sanctions administratives sont prévues par les textes.

### 3.2. Déclaration unique et simplifiée (DUS)

Selon l’article R. 7122-15 du code du travail, la déclaration unique et simplifiée concerne l’embauche et l’emploi d’artistes du spectacle ainsi que des ouvriers et techniciens relevant des professions du spectacle vivant et occupant un des emplois définis par l’accord relatif à l’application du régime d’assurance chômage à ces professions prévu à l’article L. 5422-20 (donc relevant des annexes VIII et X au règlement d’assurance chômage). Ce volet déclaratif peut se faire sous forme dématérialisée (<https://www.guso.fr>) ou par échange de données informatisées) ou sur support papier. Il comporte quatre feuillets identiques.

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), 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 ;
- des cotisations de retraite complémentaire et de prévoyance, c’est-à-dire des sommes à acquitter auprès d’AUDIENS, qui représente l’alliance professionnelle Agirc Arrco, Audiens santé prévoyance et la caisse des Congés Spectacles ;
- 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) ;
- du prélèvement à la source.

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, 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 CNAV (Caisse nationale d’assurance vieillesse), CNAM (Caisse nationale de l’assurance maladie), des services fiscaux et de l’INSEE.



Le deuxième feuillet vaut attestation d'emploi au sens des articles R. 1234-9 et suivants du code du travail et 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.

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.

À 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 deuxième 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. 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.

À 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.

### *3.3. 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 dues, la date de paiement de la rémunération, le montant de la rémunération nette à payer et nette imposable, du montant de la retenue à la source, 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.

### *3.4. Congés Spectacles*

En application de l'article D. 7121-40 du code du travail, les employeurs visés aux articles D. 7121-28 et D. 7121-29 ont l'obligation de s'affilier à la caisse de congés spectacle.

Les employeurs affiliés à la caisse de congés spectacle versent la cotisation à AUDIENS. Cette cotisation est calculée sur la base de la rémunération brute versée au salarié au titre du travail effectif exercé durant la période de référence, avant toute déduction forfaitaire spécifique

pour frais professionnels et toute retenue. Le taux de la cotisation est fixé à 15,40 % pour la période avril 2019-mars 2020. Le montant brut de l'indemnité de congés payés versée aux salariés correspond à 10 % de la base congé déclarée au cours de la période de référence.

Les particuliers employeurs, les associations et les entreprises non professionnelles du spectacle (qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attraction, la production ou la diffusion de spectacle) ont la possibilité ou non de s'affilier à la caisse de congés spectacle.

Les employeurs qui choisissent de s'affilier versent une cotisation à Audiens de 15,40 % de la base de la rémunération brute versée au salarié au titre du travail effectif exercé durant la période de référence.

Le cas échéant, les employeurs non affiliés doivent verser l'indemnité compensatrice de congés payés (10 %) au salarié à l'issue du contrat.

#### 4. Le prélèvement à la source

Le prélèvement à la source est applicable à tous les employeurs du Guso depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le Guso joue un rôle d'intermédiaire entre l'employeur et la DGFIP.

#### 5. 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 moment de la période d'emploi.

Des tableaux récapitulatifs des taux applicables dans le cadre du Guso sont joints en annexe à la présente instruction. Ces taux sont donnés à titre indicatif et sont ceux en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

##### 5.1. 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.

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 due 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 1,50 % en 2020, soit 1,05 % 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.

En revanche, pour les retraités exerçant une activité relevant du Guso, l'ensemble des cotisations restent dues y compris les cotisations d'assurance vieillesse.

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 dans certains cas de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels auxquels ont droit certains artistes, en accord avec leur employeur.

##### 5.1.1. Suppression en 2020 de l'option pour une cotisation forfaitaire

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 spectacles vivants ;
- 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. 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.

À titre d’exemple, en 2020, si le cachet versé à l’artiste auteur est inférieur par représentation à 857 €, le montant de la cotisation forfaitaire est égal à 65 € répartis à raison de 49 € pour la part patronale (75 %) et de 16 € pour la part salariale (25 %). Les règles d’arrondis sont effectuées selon la règle de l’article L. 133-10 du Code de la sécurité sociale, c’est-à-dire à l’euro le plus proche.

MONTANT au 1 <sup>er</sup> janvier 2020	PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
	Quote-part	Montant	Quote-part	Montant
65 €	75%	49 €	25%	16 €

La cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale sera supprimée au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Une information sera disponible sur le site <https://www.guso.fr>.

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

Lorsque l’employeur d’un artiste du spectacle 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 (ces dispositions n’étant pas applicables aux techniciens du spectacle) :

##### a) Assiette

Les cotisations de sécurité sociale déplafonnées (assurance maladie, assurance vieillesse déplafonnée, 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 à laquelle ont 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 % (l’organisateur occasionnel de spectacles vivants relevant du Guso est assimilé à un employeur de moins de 50 salariés en ce qui concerne le FNAL<sup>2</sup> et de ce fait, il n’est redevable que de la contribution FNAL à hauteur 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 312 € en 2020, 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.

Par ailleurs, la CSG et la CRDS sont dues dans les conditions de droit commun, après application d’un abattement de 1,75 %.

##### 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 fixant le taux des cotisations de sécurité sociale et d’allocations familiales dues au titre de l’emploi des artistes du spectacle. Ainsi le taux réduit est applicable aux cotisations de sécurité sociale, ainsi qu’à la contribution FNAL plafonnée. L’organisateur occasionnel

<sup>2</sup> Le seuil passe à 50 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

de spectacles vivants relevant du Guso est assimilé à un employeur occupant moins de 11 salariés et de ce fait, il n'est redevable ni de la contribution FNAL sur la totalité de la rémunération ni du versement destiné au financement des transports en commun.

Ce taux spécifique, qui exclut l'application de la réduction générale des cotisations patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale, s'applique obligatoirement 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.

### 5.1.3. 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<sup>3</sup>, 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.

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'État 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. À 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.

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<sup>4</sup>. 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 €. 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 5,55 € (valeur en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020) par titre et lorsque le montant de la participation de l'employeur est compris entre 50 % et 60 % de la valeur du titre.

---

<sup>3</sup> L'arrêté et la circulaire n° DSS/SDFSS/5B/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).

<sup>4</sup> Cf. circulaire interministérielle n° DSS/DGT/5B/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.

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 salaire à la convention collective qui leur est applicable. En cas de remboursement sur justificatifs, elles sont exonérées dans la limite des dépenses réellement engagées<sup>5</sup>.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est limitée à 7 600 € par année civile (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002 modifié).

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 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 CRDS pour lesquelles seul un abattement représentatif de frais professionnels de 1,75 % est autorisé<sup>6</sup>, dans la limite d'un montant inférieur à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. 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. 136-1-1 du code de la sécurité sociale, comprenant notamment l'évaluation des avantages en nature et les allocations ou indemnités de toute nature. 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 des cotisations et contribution dues aux Congés Spectacles.

Par ailleurs, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, la déduction forfaitaire spécifique n'est plus applicable pour le calcul des cotisations et contributions dues à Pôle emploi.

### 5.2. *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 1,75 % pour un montant inférieur à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

### 5.3. *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.

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

Pour les artistes, le taux correspond à celui fixé pour le code risque 92.3 AD (Services annexes des spectacles (tout intermittent du spectacle), soit à 1,70 % (au 1<sup>er</sup> janvier 2020) ramené à 1,19 % après application des taux réduits.

Pour les ouvriers et techniciens, le taux applicable est celui du code risque 92.3AD soit 1,70 %.

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

Seule la contribution FNAL plafonnée due par tous les employeurs, quel que soit leur effectif, est à acquitter. 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 %.

## 6. **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, accompagné du second volet de la déclaration d'embauche unique et simplifiée prévue pour l'emploi des artistes, des ouvriers et des techniciens du spectacle), par carte bancaire, prélèvement sur ordre, virement ou chèque bancaire.

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 de visualiser leurs paiements sur leur « compte » Guso.

---

<sup>5</sup> Cf. circulaire n° DSS/SDFSS/5B/2005/389 du 19 août 2005 relative à la publication des quatre questions-réponses concernant la mise en œuvre de la réforme et de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et la circulaire du 7 janvier 2003 modifiée.

<sup>6</sup> Cf. premier alinéa du I de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale.



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.

### 7. 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.

Le recours contentieux contre une décision du Guso doit être précédé d'un recours administratif préalable obligatoire (L. 142-4 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 de l'organisme en charge 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 et pourra en fonction de la situation faire intervenir à l'instance l'organisme partenaire concerné.

### 8. Contrôle

Les agents chargés du contrôle (inspecteurs du recouvrement et contrôleurs 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, les inspecteurs du recouvrement sont habilités à rechercher et à verbaliser les infractions de travail dissimulé. À 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.

À 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.

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.

### 9. Date d'entrée en vigueur

La présente instruction remplace celle du 5 août 2009, 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 instruction :

- direction de la sécurité sociale, sous-direction du financement de la sécurité sociale, bureau de la législation financière (5B) : [dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr](mailto:dss-sd5-bureau5b@sante.gouv.fr) ;
- délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, sous-direction des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi, mission indemnisation du chômage : [eleonore.laffay@emploi.gouv.fr](mailto:eleonore.laffay@emploi.gouv.fr) ;



- direction générale de la création artistique, sous-direction de l'emploi, de l'enseignement supérieur et de la recherche, bureau de l'emploi :

[christian-lucien.martin@culture.gouv.fr](mailto:christian-lucien.martin@culture.gouv.fr)

[sdeesr-besv.dgca@culture.gouv.fr](mailto:sdeesr-besv.dgca@culture.gouv.fr)

Pour la ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. LUCAS

*La directrice de la sécurité sociale,*

M. LIGNOT-LELOUP

Pour le ministre et par délégation :

*La directrice générale de la création artistique,*

S. TARSOT-GILLERY

ANNEXE

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

Pour l'emploi d'un artiste du spectacle non cadre

Cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale jusqu'à suppression du dispositif au 1<sup>er</sup> juillet 2020

COTISATION FORFAITAIRE URSSAF – du 1 <sup>er</sup> janvier 2020 au 30 juin 2020	MONTANT MAXIMUM du cachet par représentation	PART EMPLOYEUR		PART SALARIALE	
		Quote-part	Montant	Quote-part	Montant
		25% du plafond SS	75%	49 €	25%
Montant total		65 €			

Observations :

Sur les conditions requises pour bénéficier de ce dispositif, cf. § 5.1.1 de la présente instruction.  
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 option pour la cotisation forfaitaire

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS		ASSIETTE <sup>1</sup>	TAUX EN VIGUEUR AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2020 <sup>2</sup>		
			Part salariale	Part patronale	Total
URSSAF					
Cotisations de sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès <sup>3</sup>	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC	0%	4,90%	4,90%
	Maladie, maternité, invalidité, décès <sup>3</sup>	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC	0%	9,10%	9,10%
	Vieillesse déplafonnée	Sur la totalité de la rémunération brute	0,28%	1,33%	1,61%
	Vieillesse plafonnée	Dans la limite du plafond SS	4,83%	5,99%	10,82%
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations inférieures à 3,5 SMIC		2,42%	2,42%
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations supérieures à 3,5 SMIC		3,68%	3,68%
	Accidents du travail <sup>3</sup>	Sur la totalité de la rémunération brute		1,19%	1,19%
Contribution solidarité autonomie		Sur la totalité de la rémunération brute		0,30%	0,30%
CSG		Sur 98,25% de la rémunération brute dans la limite de 4 plafonds SS	9,20%		9,20%
CRDS		Sur 98,25% de la rémunération brute dans la limite de 4 plafonds SS	0,50%		0,50%
FNAL (tout employeur)		Dans la limite du plafond SS		0,07%	0,07%

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE <sup>1</sup>	TAUX EN VIGUEUR AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2020 <sup>2</sup>		
		Part salariale	Part patronale	Total
Contribution au dialogue social	Sur la totalité de la rémunération brute		0,016 %	0,016 %
Total (rémunérations inférieures à 2,5 SMIC)		14,81 %	16,22 %	31,03 %
Pôle emploi				
Assurance chômage	Dans la limite de 4 plafonds SS	2,40 %	9,05 %	11,45 %
AGS (assurance garantie des salaires) <sup>4</sup>	Dans la limite de 4 plafonds SS		0,15 %	0,15 %
Total				11,60 %
AUDIENS <sup>5</sup>				
Retraite complémentaire Artiste intermittent du spectacle non cadre	Tranche 1 annuelle <sup>6</sup>	4,44 %	4,45 %	8,89 %
	Tranche 2 annuelle	10,79 %	10,80 %	21,59 %
Retraite complémentaire Artiste intermittent du spectacle cadre	Tranche 1 journalière <sup>7</sup>	3,93 %	3,94 %	7,87 %
	Tranche 2 journalière	8,64 %	12,95 %	21,59 %
Contribution d'équilibre général (CEG) Artiste intermittent	Tranche 1 annuelle (pour les non cadres) ou journalière (pour les cadres)	0,86 %	1,29 %	2,15 %
	Tranche 2 annuelle (pour les non cadres) ou journalière (pour les cadres)	1,08 %	1,62 %	2,70 %
Contribution d'équilibre technique (CET) (due si salaire supérieur à T1 annuelle)	T1 + T2 annuelle (pour les non cadres) ou journalière (pour les cadres)	0,14 %	0,21 %	0,35 %
APEC pour les techniciens cadres	Tranche 1 journalière	0,024 %	0,036 %	0,06 %
Total pour un salarié non cadre (rémunération inférieure à 1 PASS)				11,04 %
Total pour un salarié cadre (rémunération inférieure à 1 PASS)				10,08 %
AFDAS	Sur la totalité de la rémunération brute		2,15 %	2,15 %
Centre médical de la Bourse (CMB)	Sur la totalité de la rémunération brute		0,38 %	0,38 %
Congés Spectacles	Sur la totalité de la rémunération brute		15,40 %	15,40 %

Observations :

<sup>1</sup> 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 AUDIENS, à l'AFDAS et au CMB (cf. 5.1.3 de la présente instruction).

<sup>2</sup> Les taux mentionnés incluent le taux réduit de 70 % (cf. 5.1.2 de la présente instruction).

<sup>3</sup> 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 1,05 % (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 1,89 % pour 2020, après application du taux réduit.

<sup>4</sup> Les employeurs publics et les particuliers employeurs ne sont pas redevables de la cotisation AGS.

<sup>5</sup> Pour déterminer les tranches T1 et T2, ce sont les plafonds annuels de la sécurité sociale qui doivent être retenus, quelle que soit la durée du travail. Soit pour 2020 :

– T1 (fraction du salaire du 1<sup>er</sup> euro au plafond de la sécurité sociale) = 41 136 € ;

– T2 (fraction du salaire entre le plafond de la sécurité sociale et 8 fois ce plafond) = 287 952 €.

<sup>6</sup> Pour les intermittents non cadres, ce sont les plafonds annuels des tranches T1 et T2 qui sont retenus, quelle que soit la durée du travail

<sup>7</sup> Pour les intermittents cadres, c'est le plafond journalier qui est retenu.

**Pour l'emploi d'un ouvrier ou technicien non cadre**

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS		ASSIETTE	TAUX EN VIGUEUR AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2020		
			Part salariale	Part patronale	Total
<b>URSSAF</b>					
Cotisations de sécurité sociale	Maladie, maternité, invalidité, décès <sup>1</sup>	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC	0 %	7 %	7 %
	Maladie, maternité, invalidité, décès <sup>1</sup>	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations supérieures à 2,5 SMIC	0 %	13 %	13 %
	Vieillesse déplafonnée	Sur la totalité de la rém. brute	0,40 %	1,90 %	2,30 %
	Vieillesse plafonnée	Dans la limite du plafond SS	6,90 %	8,55 %	15,45 %
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations inférieures à 3,5 SMIC		3,45 %	3,45 %
	Allocations familiales	Sur la totalité de la rémunération brute pour les rémunérations supérieures à 3,5 SMIC		5,25 %	5,25 %
	Accidents du travail <sup>1</sup>	Sur la totalité de la rém. brute		1,70 %	1,70 %
Contribution solidarité autonomie		Sur la totalité de la rém. brute		0,30 %	0,30 %
CSG		Sur 98,25 % de la rém. brute inférieure dans la limite de 4 plafonds SS	9,20 %		9,20 %
CRDS		Sur 98,25 % de la rém. brute dans la limite de 4 plafonds SS	0,50 %		0,50 %
FNAL (employeurs de moins de 50 salariés)		Dans la limite du plafond SS		0,10 %	0,10 %
Contribution au dialogue social		Sur la totalité de la rémunération brute		0,016 %	0,016 %
Total (pour rémunérations inférieures à 2,5 SMIC)			17 %	23,02 %	40,02 %
<b>Pôle emploi</b>					
Assurance chômage		Dans la limite de 4 plafonds SS	2,40 %	9,05 %	11,45 %
AGS (assurance garantie des salaires) <sup>2</sup>		Dans la limite de 4 plafonds SS		0,15 %	0,15 %
Total					11,60 %
<b>AUDIENS</b>					
Retraite complémentaire techniciens intermittents non cadres		Tranche 1 annuelle	3,93 %	3,94 %	7,87 %
Retraite complémentaire techniciens intermittents non cadres		Tranche 2 annuelle	10,79 %	10,80 %	21,59 %
Retraite complémentaire techniciens intermittents cadres		Tranche 1 journalière	3,93 %	3,94 %	7,87 %
Retraite complémentaire techniciens intermittents cadres		Tranches 2 journalière	8,64 %	12,95 %	21,59 %
Contribution d'équilibre général (CEG) salariés non cadre		Tranche 1 annuelle (pour les non cadres) ou journalière (pour les cadres)	0,86 %	1,29 %	2,15 %
		Tranche 2 annuelle (pour les non cadres) ou journalière (pour les cadres)	1,08 %	1,62 %	2,70 %

COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE	TAUX EN VIGUEUR AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2020		
		Part salariale	Part patronale	Total
Contribution d'équilibre technique (CET) pour les salariés non cadres et les cadres (due si salaire supérieur à T1 annuelle)	T1 + T2 annuelle (non cadres) ou journalière (cadres)	0,14%	0,21%	0,35%
APEC <sup>3</sup> pour les techniciens cadres	T1 journalière	0,024%	0,036%	0,06%
Total pour un technicien cadre (rémunération inférieure à 1 PASS)				10,08%
Total pour un technicien non-cadre (rémunération inférieure à 1 PASS)				10,02%
AFDAS	Sur la totalité de la rém. brute		2,15%	2,15%
Centre médical de la Bourse (CMB)	Sur la totalité de la rém. brute		0,38%	0,38%
Congés Spectacles	Sur la totalité de la rém. brute		15,40%	15,40%
Observations : <sup>1</sup> 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 1,50% est due sur la totalité de la rémunération. Dans ces mêmes départements, le taux de la cotisation d'accidents du travail-maladies professionnelles est égal 2,7% pour 2020. <sup>2</sup> Les employeurs publics et les particuliers employeurs ne sont pas redevables de la cotisation AGS. <sup>3</sup> Association pour l'emploi des cadres.				