

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contractualisation

La contractualisation

Comment [engager un artiste](#) ? Quels sont les éléments qui composent son [contrat de travail](#) ? Est-ce le même que celui d'un technicien ? La production et la diffusion d'un spectacle, que l'on soit entrepreneur, tourneur ou [organisateur du spectacle](#), nécessitent de contractualiser la relation entre l'artiste, le producteur et le diffuseur. Dans ce chapitre vous trouverez tous les éléments qui fixent le cadre légal de la production ([contrat de promotion locale](#), [contrat de coproduction](#)) des résidences ou des représentations.

Engagement d'un artiste



1.1

Employeur dit "professionnel du spectacle vivant" c'est-à-dire ayant comme activité principale la production ou la diffusion de spectacle vivant

1.2

Employeur dit "non professionnel du spectacle vivant" c'est-à-dire ayant comme activité principale la production ou la diffusion de spectacle vivant



Établissement, par vos soins, de la déclaration unique d'embauche, du contrat de travail, d'un bulletin de paie et du paiement des organismes sociaux.

Utilisation obligatoire du Guichet Unique.

www.guso.com.fr

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contrat de promotion locale

Le contrat de promotion locale

Ce contrat n'est pas un contrat de vente car il s'agit d'un contrat de prestation entre une entreprise locale et le producteur de spectacles.

Le producteur garde à sa charge l'ensemble des risques liés à la représentation et confie au promoteur local les tâches d'organisation et d'accueil du spectacle.

Le promoteur local est rémunéré par le producteur, soit de façon forfaitaire, soit en proportion des recettes, mais dans les deux cas, cette prestation est assujettie au taux normal de 19,6 %.

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contrat de coproduction

Le contrat de coproduction

Le contrat de coproduction n'est pas un contrat de vente, c'est un contrat par lequel plusieurs structures s'associent pour mettre en commun les moyens financiers, techniques et/ou humains nécessaires à la création et/ou l'exploitation d'un spectacle en contrepartie du partage de bénéfices ou des pertes.

Le contrat de coproduction s'inscrit dans le cadre d'une société en participation (*art. 18-71 et 72* du Code Civil).

Chaque associé bénéficiera du partage du bénéfice ou contribuera aux pertes en proportion de ses apports initiaux. Le gérant de la coproduction d'un spectacle (appelé « producteur délégué ») doit disposer de la licence d'entrepreneur de spectacles, il a en principe la charge de la totalité des opérations de gestion du spectacle.

Le contrat de coproduction s'arrête à l'issue de la période d'exploitation prévue initialement et c'est à ce moment que l'on procède au partage des bénéfices ou des pertes.

Attention :

Les transactions financières entre les associés et le gérant (apport des associés) et entre le gérant et les associés (répartition du bénéfice) ne sont pas assujetties à la TVA. Par contre, en l'absence d'une clause de partage des bénéfices ou des pertes, le contrat de coproduction n'est plus rattaché à une société en participation et dans ce cas, les transactions financières entre les associés et le gérant sont assujetties à TVA.

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Annexes du contrat

Les annexes du contrat

La fiche technique constitue une annexe au contrat

Le calcul des frais d'approche, le nombre de personnes en tournée et le détail des repas et hébergements à prendre en charge (communément appelés [les ++](#)) peuvent faire partie intégrante du contrat ou en constituer une annexe.

Nous vous recommandons de solliciter un devis de ces ++ avant que ceux-ci ne soient inscrits dans le contrat ou dans une annexe. Le partage des frais d'approche, la répartition des repas et des hébergements, la prise en charge de « jours off » (journées sans représentations ou sans montage/démontage) dans le cadre d'une tournée sont des points très complexes et sujets à négociation.

[En savoir + sur les fiches techniques](#)

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Engagement direct des artistes et des techniciens

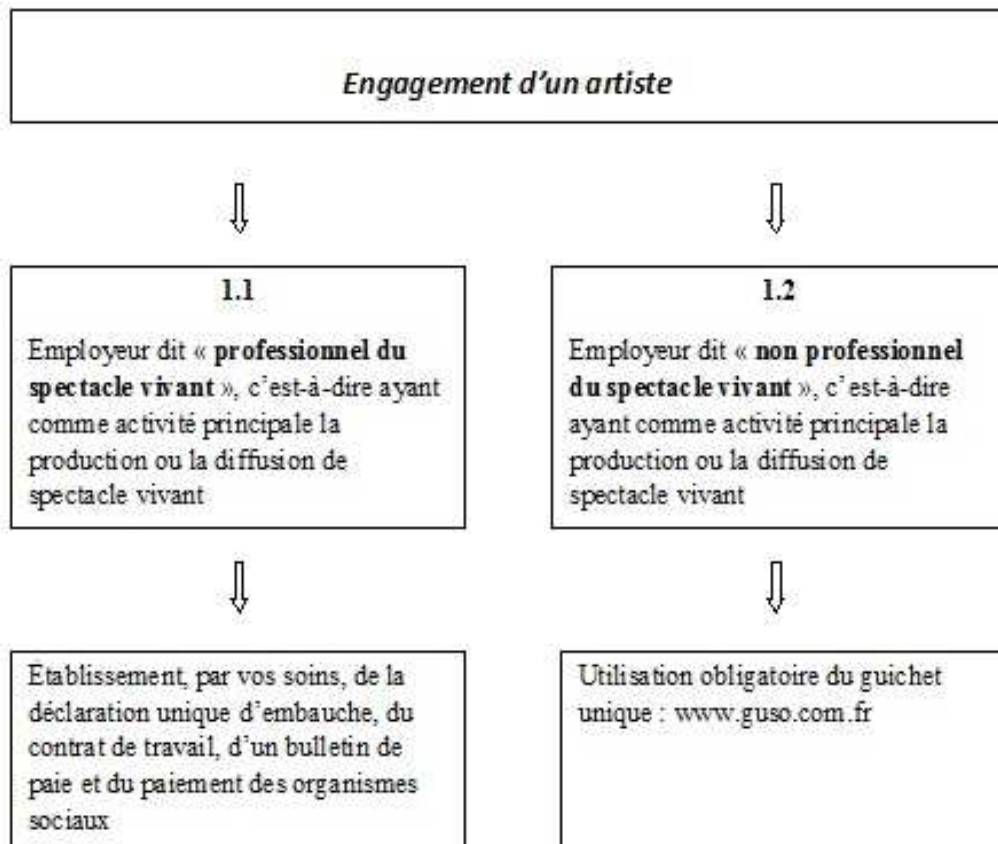
L'engagement direct des artistes et des techniciens

Vous trouverez dans cette partie, l'ensemble des étapes pour vous guider lors de l'engagement des artistes et techniciens.

Avant de commencer l'embauche, il vous faut déterminer dans laquelle des deux catégories vous vous situez : les employeurs dits « **professionnels du spectacle vivant** » et les « **non professionnels du spectacle vivant** ».

Un seul critère est utilisé pour déterminer votre appartenance à l'une des deux catégories : **votre activité principale** (mesurée généralement par votre Chiffre d'Affaires principal).

Schéma d'aide pour l'engagement d'artistes et/ou de techniciens :



Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contrats de vente de spectacle > Contrats de vente de spectacle

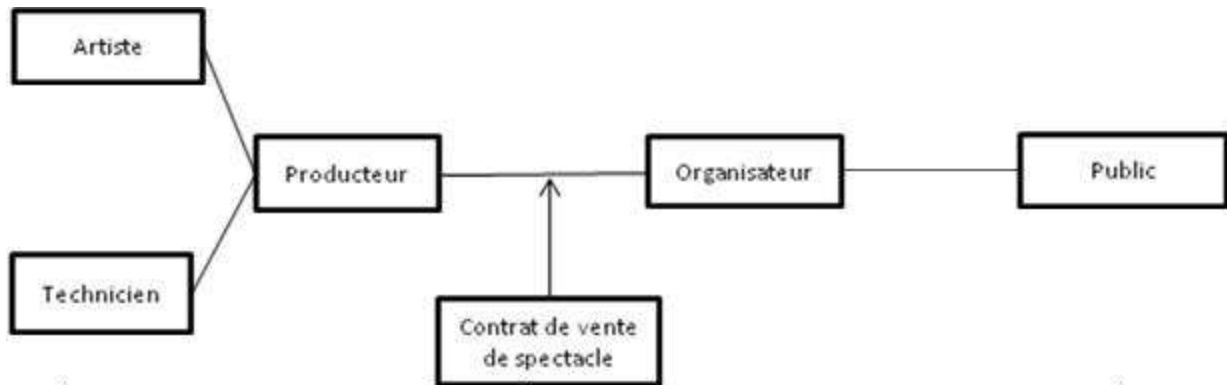
Les contrats de vente de spectacle

L'organisateur de spectacle peut accueillir un spectacle sous couvert d'une structure (dite "producteur") qui lui propose ce spectacle "clef en main" : le contrat entre le producteur et l'organisateur sera un "contrat de vente".

Nous verrons que ce contrat de vente peut avoir différentes variantes en fonction du mode de détermination de rémunération du producteur.

À côté de ce contrat de vente, on rencontre également deux autres types de contrats qu'il ne faut pas confondre avec les contrats de vente : [les contrats de promotion locale](#) et [les contrats de coproduction](#).

Schéma des contrats de vente



Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Déclaration Unique d'Embauche

La Déclaration Unique d'Embauche

La Déclaration Unique d'Embauche (DUE) est obligatoire lors de l'embauche d'un salarié.

L'organisme à contacter est [l'URSSAF](#) dont relève l'établissement qui se chargera, par la suite, de communiquer les informations recueillies aux organismes sociaux et aux administrations concernées. Cette formalité est obligatoire pour toute embauche, quelles que soient la durée et la nature du contrat de travail. L'accusé de réception, transmis par l'URSSAF, doit être conservé jusqu'à l'établissement du premier bulletin de paie, afin de pouvoir être présenté, le cas échéant, aux agents chargés de lutter contre le travail clandestin.

La DUE doit être adressée à l'URSSAF avant l'embauche et au plus tôt huit jours avant.

Différents moyens mis à la disposition de l'entreprise permettent la transmission de la DUE :

Le courrier : retourner le formulaire, par courrier recommandé, au service "Déclaration d'Embauche" de l'URSSAF dont relève l'établissement,

La télécopie, auprès de l'URSSAF dont relève l'établissement,

L'internet, aux adresses suivantes : www.due.urssaf.fr et www.net-entreprises.fr.

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contrats de vente de spectacle > Différentes variantes

Les différentes variantes des contrats de vente de spectacle

[Accès aux sous-titres](#)

[Le contrat de cession des droits d'exploitation](#)

[Le contrat de coréalisation](#)

[Les clauses essentielles des contrats de vente](#)

[Le droit de représentation](#)

[Les obligations du producteur](#)

[Le contrat de cession des droits d'exploitation](#)

Le [contrat de cession](#) des droits d'exploitation est un contrat par lequel le producteur vend son spectacle à un organisateur, en contrepartie d'une somme d'argent forfaitaire.

[Haut de page](#)

[Le contrat de coréalisation](#)

Le contrat de coréalisation est un contrat par lequel le producteur s'engage à représenter le spectacle chez l'organisateur en contrepartie d'une quote-part de la recette.

Ce contrat de coréalisation a deux variantes qui prévoient parallèlement au principe de partage de recette, un minimum garanti au producteur ou à l'organisateur.

[Haut de page](#)

[Les clauses essentielles des contrats de vente : identification des deux contractants](#)

Le producteur et l'organisateur doivent s'identifier de façon complète :

la raison sociale,

le statut,

le numéro de SIRET,

le(s) numéro(s) de licence d'entrepreneur de spectacle et catégorie(s) de licence,

le nom du représentant.

A noter que l'indication des numéros de licence est un point clef de la sécurisation du contrat pour les deux parties.

Il y a deux exceptions à la mention du numéro de licence :

Sont dispensés de licence, les producteurs associatifs relevant de la pratique amateur.

Sont dispensés de licence, les organisateurs non professionnels qui organisent annuellement moins de 6 représentations faisant appel à des artistes rémunérés.

Pour ces deux exceptions, la mention de la dispense de licence doit être écrite de façon explicite dans le contrat.

[Haut de page](#)

[Le droit de représentation](#)

Le producteur doit disposer des droits de représentation du spectacle, c'est-à-dire avoir obtenu l'autorisation des auteurs.

[Haut de page](#)

[Les obligations du producteur](#)

En tant qu'employeur, le producteur a la charge de l'ensemble des formalités liées à l'embauche des personnels attachés au spectacle.

Attention : si le montant du contrat dépasse 3 000 €, l'organisateur doit exiger du producteur, la fourniture des documents suivants :

Une attestation de fourniture de déclarations sociales datant de moins de 6 mois.

Une attestation sur l'honneur du dépôt de l'ensemble des déclarations fiscales obligatoires et le récépissé du dépôt de déclaration auprès d'un centre de formalités des entreprises (Registre des Associations ou Registre du Commerce).

Une notification d'attribution de la licence d'entrepreneur de spectacle.

Une attestation sur l'honneur certifiant que les salariés sont employés régulièrement. À défaut d'effectuer ces vérifications, l'organisateur se rend solidairement responsable de l'ensemble des dettes sociales et fiscales de son cocontractant.

[Haut de page](#)



[Contrat de cession - PDF \(21.33 Ko\)](#)

[Contrat de coréalisation - PDF \(28.53 Ko\)](#)

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Contrats de vente de spectacle > Fiscalité des contrats

La fiscalité des contrats

La fiscalité des contrats de cession des droits d'exploitation

Le taux de TVA applicable à ces contrats est le taux réduit de 5,5 % dès lors qu'il s'agit de spectacles énumérés à l'article 279 du CGI.

Attention : même s'ils font l'objet d'une facturation distincte, les remboursements des frais de déplacement et de séjour, étant un élément du prix de la prestation, sont soumis à ce même taux de TVA.

La fiscalité des contrats de coréalisation

Contrats fondés uniquement sur le partage de recette

Dans ce cas, les parts de recette qui reviennent au producteur et à l'organisateur sont assujetties l'une et l'autre au taux de TVA applicable à [la billetterie](#), c'est-à-dire 2,1 % ou 5,5 %.

Contrats fondés uniquement sur le partage de recette et un minimum garanti au producteur

Si la part de recette revenant au producteur est supérieure au minimum garanti, celui-ci devient sans effet et les sommes perçues suivent le taux de TVA de [la billetterie](#).

Si la part de recette revenant au producteur est inférieure au minimum garanti, celle-ci supportera le taux de TVA de la billetterie. Par contre, le complément de recette versé par l'organisateur au producteur sera assujetti au taux de TVA des contrats de cession, soit 5,5 %.

Contrats fondés sur un partage de recette et un minimum garanti à l'organisateur

Comme précédemment, si la part de recette qui revient à l'organisateur est supérieure au minimum garanti, celui-ci est sans effet et les sommes perçues par l'organisateur supportent le taux de TVA de la billetterie. Par contre, si la part de recette qui revient à l'organisateur est inférieure au minimum garanti, celle-ci supportera le taux de TVA réduit de la billetterie, mais le complément de recette versé par le producteur à l'organisateur s'analyse comme une location de salle et sera donc assujetti au taux normal de TVA, soit 19,6 %.

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Bulletin de paie

Le bulletin de paie : comment le construire ?

L'employeur doit délivrer un bulletin de paie à son salarié lors du versement de sa rémunération. L'employeur doit conserver un double des bulletins de paie des salariés pendant 5 ans alors que le salarié doit le conserver à vie.

[Accès aux sous-titres :](#)

[Le salaire](#)

[Le contenu de la feuille de paie](#)

[Remarques](#)

[Le salaire](#)

Le salaire "brut" (base totalité)

C'est sur le salaire brut que l'on se base pour définir le revenu minimum légal. Il ne peut être inférieur au SMIC ou à celui prévu par la convention collective. Le salaire brut sert de base de calcul aux cotisations sociales.

Le salaire "net"

Salaire net = salaire brut - charges salariales

Le salaire "net imposable"

Salaire net imposable = salaire net + CSG-RDS non déductibles

Le salaire plafonné est une somme maximale fixée une fois par an par les caisses sociales pour certaines cotisations (assurance vieillesse et le Fonds national de l'aide au logement, FNAL).

Attention : certains artistes du spectacle bénéficient d'un abattement pour frais professionnels (cet abattement n'est applicable que si le contrat de travail le prévoit de façon explicite) : si le salaire brut après abattement est inférieur au plafond, il sert alors de base de calcul des cotisations plafonnées. S'il est supérieur, c'est le plafond qui est utilisé. Pour les artistes, le plafond à prendre en compte est de 12 fois le plafond horaire de la sécurité sociale, dans la limite de 4 cachets successifs.

[Haut de page](#)

[Le contenu de la feuille de paie](#)

Le salaire brut ou le brut abattu, s'il y a lieu, correspond à l'assiette des cotisations sociales. Au salaire brut ou au brut abattu, il est procédé à des retenues salariales et patronales en fonction des taux de cotisations des différentes caisses.

Les mentions obligatoires de la feuille de paie sont les suivantes :

L'identification de l'employeur

Nom ou raison sociale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié.

L'adresse de l'employeur et numéro SIRET permettant d'identifier l'établissement dont relève le salarié et code APE.

L'identification du salarié

Nom et prénom du salarié - adresse de son domicile - date d'entrée du salarié.

Numéro de sécurité sociale - type de contrat.

L'identification du salarié par rapport aux organismes de recouvrement

Nom et adresse de l'organisme de cotisation.

Numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées à l'URSSAF.

L'identification de l'objet du bulletin

Période de référence du bulletin de paie - unité monétaire de paiement mode et date de paiement du salaire.

L'identification de la convention collective (le cas échéant)

Nom ou numéro de la convention collective, position, coefficient hiérarchique du salarié dans la classification pour le personnel permanent.

En revanche, si l'entreprise ne relève d'aucune convention, il faut indiquer la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée du délai de préavis en cas de cessation de la relation de travail.

Le libellé

Le montant du salaire brut, le montant de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et de la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS).

La nature et le montant des cotisations salariales et patronales. Elles doivent être inscrites dans deux colonnes différentes et préciser chacune la nature, le taux, le montant de la base de calcul et celui de la cotisation. Toute retenue sur salaire net doit apparaître (acompte, saisie, etc.).

Le montant du salaire net perçu par le salarié.

Les heures travaillées ou le nombre de cachets versés

Le nombre d'heures de travail doit être indiqué et il faut distinguer es "heures normales" des "heures supplémentaires" et des taux correspondants.

Les droits du salarié

Doit figurer sur le bulletin, la mention suivante : "Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin de salaire sans limitation de durée".

[Haut de page](#)

Remarques :

Les artistes bénéficient d'une réduction des taux URSSAF

L'article 1 de l'arrêté du 24 janvier 1975, prévoit que les cotisations des artistes du spectacle sont calculées par chaque employeur, en appliquant aux rémunérations les taux réduits (70 % des taux de droit commun). Ces taux réduits sont réservés aux seuls artistes définis à l'article L. 7121-2 du Code du Travail quel que soit leur mode de rémunération et qu'ils aient ou non des employeurs multiples. Cette notion est importante car elle explique en partie la différence de charges sociales dues entre artiste et techniciens du spectacle.

La réduction Fillon : non cumulable pour les artistes mais applicable aux techniciens

La réduction dite Fillon est une réduction des cotisations patronales de Sécurité Sociale. Elle est égale au produit de la rémunération brute du salarié, par un coefficient décroissant en fonction de la rémunération : réduction = rémunération brute mensuelle x coefficient. Pour simplifier, il faudra simplement retenir que cette réduction est élevée pour un salarié payé au SMIC et diminue au fur et à mesure que le taux horaire progresse, pour devenir nulle pour un taux horaire supérieur à 1,60 x le SMIC soit 14,17 € brut par heure au 30 avril 2010.

Pour plus de renseignements, vous pouvez contacter [l'URSSAF](#) de votre département.

Le traitement de la paie des artistes et techniciens est complexe

Ne négligez pas cet aspect, soit vous disposez des compétences pour vous lancer dans le traitement de la paie et la déclaration des cotisations sociales, soit nous vous recommandons vivement d'externaliser cette fonction.

[Haut de page](#)



[Bulletin de paie artiste dramatique - PDF \(20.68 Ko\)](#)

[Bulletin de paie technicien - PDF \(20.54 Ko\)](#)

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Le GUSO

Le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO)

Tout employeur dont l'activité principale n'est pas l'organisation, la diffusion ou la création de spectacle vivant devra utiliser le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel.

Le GUSO est un service de simplification administrative gratuit.

[Accès aux sous-titres :](#)

[À qui s'adresse le GUSO ?](#)

[Comment utiliser le GUSO ?](#)

[Le GUSO, quelles conséquences ?](#)

[A qui s'adresse le GUSO ?](#)

Ce dispositif est donc réservé :

À toute personne physique (particulier, commerçant, profession libérale...) et toute personne morale de droit privé (association, entreprise, comité d'entreprise, hôtels, restaurants...) ou de droit public (collectivité territoriale, établissement public, service de l'État...) qui :

n'ont pas pour activité principale* ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, de parcs de loisirs ou d'attractions, la production ou la diffusion de spectacles, qui emploient sous contrat à durée déterminée des artistes du spectacle (article L 7121-2 du Code du Travail) ou des techniciens qui concourent au spectacle vivant.

** Pour définir le champ d'application, le GUSO s'appuie sur l'activité principale déterminée notamment par l'octroi du code APE/NAF.*

Rappel :

La limite de 6 représentations par an n'est pas un critère qui permet de déterminer le champ d'application du GUSO.

L'utilisation du GUSO ne dispense pas l'organisateur de faire une demande de licence d'entrepreneur de spectacle s'il dépasse les 6 représentations par année civile pour lesquelles des artistes ont été rémunérés.

[Haut de page](#)

[Comment utiliser le GUSO ?](#)

Nous vous recommandons de vous rendre sur le site du GUSO : www.guso.com.fr. Vous pourrez y adhérer et ainsi obtenir votre identifiant et mot de passe d'accès au site et donc aux déclarations des artistes et/ou techniciens.

Les éléments à déclarer en ligne sont les suivants :

La DPAE (Déclaration Préalable À l'Embauche) à adresser avant le début d'exécution du contrat de travail.

Le formulaire unique et simplifié à adresser au GUSO dans les quinze jours suivant la fin du contrat de travail accompagné du règlement des cotisations sociales.

[Haut de page](#)

Le GUSO, quelles conséquences ?

Grâce à un formulaire unique et simplifié en ligne (ou papier), **vous réalisez simultanément :**

le contrat de travail,

la déclaration de l'ensemble des cotisations et contributions dues au titre de l'emploi et le paiement global,

la déclaration annuelle des données sociales,

l'attestation d'emploi destinée à Pôle Emploi,

le certificat d'emploi destiné aux Congés Spectacles,

la Déclaration Préalable À l'Embauche, DPAE (imprimé spécifique).

Par ailleurs, ce formulaire GUSO permet de **remplir en une seule fois l'ensemble des obligations légales auprès des organismes de protection sociale :**

l'AFDAS pour la formation professionnelle,

l'Unédic pour l'assurance chômage,

Audiens pour la retraite complémentaire et la prévoyance,

les Congés Spectacles pour les congés payés,

le CMB (Centre Médical de la Bourse) pour le service de santé au travail,

l'URSSAF pour la Sécurité Sociale.

En résumé :

Vous versez d'une part, les cotisations sociales et contributions au GUSO pour le compte des 6 organismes de protection sociale ; d'autre part, le salaire net à chacun des salariés du spectacle.

[Haut de page](#)

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Contrat de travail > Contrat de travail

Le contrat de travail

À chaque catégorie d'emploi (et non de statut) correspond son contrat de travail :
le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) pour les salariés dits permanents et dont l'emploi correspond à l'activité normale et permanente de la structure.

le contrat de travail à durée déterminée (CDD) pour les autres emplois. Le CDD est un contrat dérogatoire et la conclusion d'un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés par la loi (l'usage étant un des cas cité par la Loi).

En effet, pour certains emplois par nature temporaire (ce qui est généralement le cas des artistes et techniciens), il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Le spectacle vivant étant un secteur d'activité mentionné sur la liste prévue par le Code du Travail.

Les contrats des artistes et techniciens du spectacle relèvent le plus souvent de ce CDD dit d'usage. Rappelons que ce CDD dit d'usage est obligatoirement établi par écrit dont un exemplaire doit être remis au salarié, au plus tard dans les deux jours qui suivent le jour de l'embauche.

Les particularités du CDD dit d'usage :

L'indemnité de précarité (de fin de contrat) n'est pas due. (*Article L 122-3-4*)

Il n'y a pas de délai de carence entre la signature de deux CDD d'usage. (*Article L 122-3-11*)

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Contrat de travail > La rémunération des artistes

La rémunération des artistes

Le paiement en cachet ou en heures ?

Les artistes peuvent être payés au [cachet](#) (déclaration auprès du Pôle Emploi). Les conventions collectives du spectacle prévoient, pour les représentations, un paiement obligatoire au cachet.

Il faut savoir que le cachet est indépendant du temps réel de la présence physique de l'artiste. Il constitue un forfait qui lors de l'examen des droits au régime d'assurance chômage des intermittents est équivalent à :

12 heures (cachets dit isolés) pour les contrats de moins de 5 jours.

8 heures (cachets dit groupés) pour les contrats supérieurs ou égaux à 5 jours.

Remarque :

Cette règle est définie pour la justification de la période d'affiliation de 507 heures : *l'article 3 de l'annexe X* qui rentre en vigueur au 31 décembre 2003 porte sur la justification d'une période d'affiliation de 507 heures et prévoit que : "lorsque l'activité des artistes est déclarée sous la forme de cachets, chaque cachet est converti en heures sur la base de 1 cachet égal 8 heures ou 12 heures, selon qu'il s'agit de cachets groupés ou isolés".

Pour les répétitions, selon la convention collective et selon la nature de l'emploi de l'artiste, l'employeur devra soit verser un cachet, soit verser un service de répétition. Ces services de répétition (1 ou 2 par jour) sont d'une valeur de 3 ou 4 heures selon le cas (souvent, tout service commencé est dû).

Le montant du cachet et/ou du service de répétition

Il faudra se référer à la convention collective applicable au sein de votre structure, vous devrez donc consulter la grille des salaires applicable aux artistes. Les montants sont différents selon qu'il s'agisse de musiciens, de comédiens, d'artistes de cirque ou d'artistes lyriques. En moyenne, le cachet minimum se situe à 110,00 € brut (année 2010).

Le tarif moyen se situe entre 50,00 € et 71,00 € par service ou cachet de répétition (année 2010).

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Contrat de travail > La rémunération des techniciens

La rémunération des techniciens

Contrairement aux artistes, les périodes d'emploi des techniciens du spectacle ne peuvent plus être déclarées en [cachets](#) auprès du Pôle Emploi depuis le 1er janvier 1999. Par conséquent, **les techniciens sont exclusivement payés à l'heure.**

Il faudra également se référer à la convention collective applicable au sein de votre structure, vous devrez donc consulter la grille des salaires applicable aux techniciens et leur déterminer un groupe et/ou un coefficient.

Par exemple, dans le cadre de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (Syndeac), le tarif horaire brut se situe entre 8,87 € et 14,21 € minimum selon la nature de l'emploi (année 2010).

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Contrat de travail > Les abattements

La déduction supplémentaire pour frais professionnels

L'employeur peut, sous certaines conditions, appliquer un abattement sur l'assiette des cotisations de Sécurité Sociale, Pôle Emploi, retraite complémentaire et formation professionnelle.

La liste des professions pour lesquelles l'employeur peut appliquer l'abattement pour frais professionnels est strictement limitative. Elle est fixée par *l'article 5 de l'annexe IV* du Code Général des Impôts.

Ainsi, dans le secteur du spectacle vivant, l'abattement concerne uniquement :
les artistes dramatiques, lyriques, cinématographiques ou chorégraphiques pour lesquels il est fixé à 25 %,
les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres et régisseurs de théâtre pour lesquels l'abattement est fixé à 20 %.

L'option de l'employeur est soumise à consultation préalable du salarié. Avant de pratiquer cet abattement, l'employeur doit au préalable recueillir l'avis du salarié sur cette option sachant que le refus du salarié entraîne l'impossibilité pour l'employeur d'exercer l'option. Généralement, l'accord du salarié est prévu dans le contrat de travail.

L'employeur peut réviser son option en cours d'année. Toutefois, elle doit être identique pour l'année entière, ce qui implique une régularisation lors de la révision de l'option. Après la clôture de l'exercice, une fois que la déclaration annuelle des données sociales est produite, l'option ne peut être révisée.

Guide technique : Organisateur > Contractualisation > Engagement direct des artistes et des techniciens > Contrat de travail > Les frais professionnels

Les frais professionnels : précautions à prendre

En cas d'option pour la déduction pour frais professionnels, la base de calcul des cotisations est donc constituée par le montant global des rémunérations, indemnités, primes et gratifications, y compris, le cas échéant, les indemnités versées au titre de remboursement de frais professionnels et les avantages en nature.

Ce principe de non-cumul connaît cependant des exceptions. Ainsi, ne sont pas réintégrées dans l'assiette de cotisations : les indemnités journalières de "défraiement" versées aux artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ainsi qu'aux régisseurs de théâtre qui participent à des tournées théâtrales ; les allocations de "saison" allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle engagés par les casinos ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, leurs frais de déplacement. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de la saison ; 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. Idem pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements.

En outre, le Ministère des Affaires Sociales a indiqué qu'il convient de ne pas faire de réintégration au titre de la règle de non-cumul lorsque l'employeur effectue une prise en charge directe de frais professionnels ([paiement direct à l'hôtelier ou au restaurateur des frais d'hébergement ou de repas](#)).