

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ**

**MINISTÈRE DE LA CULTURE
ET DE LA COMMUNICATION**

**MINISTÈRE DE LA SANTE, DE LA FAMILLE
ET DES PERSONNES HANDICAPÉES**

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES,
DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ

LE MINISTRE DE LA SANTE, DE LA
FAMILLE ET DES PERSONNES
HANDICAPÉES

LE MINISTRE DE LA CULTURE ET DE
LA COMMUNICATION

à

MONSIEUR LE DIRECTEUR DE L'Unédic;

MONSIEUR LE DIRECTEUR
DE L'ACOSS;

MESDAMES ET MESSIEURS LES
PRÉFETS DE RÉGION
(Directions régionales des affaires sanitaires
et sociales et Directions régionales des
affaires culturelles);

CIRCULAIRE DSS/SDFSS/5C/2004/123 du 16 mars 2004 relative au guichet unique pour les organisateurs de spectacles vivants employeurs d'artistes ou de techniciens du spectacle vivant (GUSO), dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet.

DATE D'APPLICATION : immédiate

RÉSUMÉ :

Après quelques quatre années de fonctionnement il est apparu utile de réformer le Guichet Unique du Spectacle Occasionnel (GUSO) mis en place le 2 novembre 1999 pour le rendre obligatoire et répondre aux attentes des bénéficiaires - employeurs et salariés -, des organismes sociaux et des pouvoirs publics.

La réforme du GUSO porte sur 5 points :

- 1) le champ du GUSO jusqu'ici limité aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, c'est-à-dire n'organisant pas plus de 6 représentations par an, est élargi aux organisateurs de spectacles vivants, sans limitation du nombre de représentations, dès

lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet.

- 2) le GUSO est rendu obligatoire pour les organisateurs de spectacles concernés. Cette mesure vise à réduire le travail illégal dans ce secteur, à améliorer la couverture sociale des artistes et techniciens, à réduire la concurrence déloyale et enfin à réduire le coût de gestion du guichet unique.
- 3) les inspecteurs des URSSAF sont désormais habilités à contrôler les déclarations pour l'ensemble des organismes sociaux partenaires du GUSO.
- 4) le contentieux du recouvrement, qui jusque là relevait de chacun des organismes, est confié au GUSO qui agira, selon ses propres procédures, au nom de l'ensemble des organismes partenaires, avec notamment la possibilité pour son directeur de délivrer des contraintes pour tous les organismes.
- 5) enfin, diverses mesures viennent compléter ce dispositif :
 - désormais, les déclarations seront transmises par le GUSO uniquement à l'employeur, soit à sa demande, soit à la demande du salarié ;
 - il est donné valeur de contrat de travail au feuillet remis par l'employeur au salarié. Toutefois cette disposition reste facultative, laissant ainsi la possibilité aux parties de conclure un contrat de travail ;
 - l'attestation mensuelle délivrée par le GUSO au salarié vaut bulletin de salaire ;
 - il est possible de réaliser les formalités déclaratives sous forme dématérialisée sur Internet.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

- article 1^{er} de l'ordonnance n° 2003-1059 du 6 novembre 2003 (JO du 8 novembre 2003) relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle et modifiant le code du travail
- décret n°2003-1371 du 31 décembre 2003 (JO du 1^{er} janvier 2004) relatif à la procédure unique applicable aux déclarations et au versement des cotisations et contributions afférentes à l'emploi occasionnel d'artistes, d'ouvriers et de techniciens du spectacle vivant et modifiant le code du travail
- arrêté du 14 janvier 2004 (JO du 27 janvier 2004) portant désignation de l'organisme habilité
- articles L.620-9, R.620-6 à R.620-6-5 du code du travail.

La présente circulaire remplace la circulaire DSS/SDFSS/5C/2001-229 du 21 mai 2001. Elle vise à préciser les modalités d'application :

- de l'ordonnance n°2003-1059 du 6 novembre 2003 relative aux mesures de simplification pour les emplois du spectacle et modifiant le code du travail;
- du décret d'application n°2003-1371 du 31 décembre 2003;
- des articles L.620-9, R.620-6 à R.620-6-5 du code du travail.

L'article 24-8 de la loi n°2003-591 du 2 juillet 2003 a habilité le Gouvernement à réformer le dispositif du GUSO, institué par l'article 6 de la loi du 2 juillet 1998, pour simplifier à nouveau les obligations des 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 de spectacles vivants concernés 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 à durée déterminée, d'artistes et de techniciens du spectacle, ainsi que du paiement de l'ensemble des cotisations et contributions sociales s'y rapportant. Cette procédure simplifiée permet d'effectuer les déclarations et de payer les cotisations et contributions aux six organismes de recouvrement 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);
- le Centre de recouvrement d'ANNECY géré par le Garp;
- AUDIENS, représentant l'IRPS, l'IRCPS et l'IPICAS;
- la Caisse des Congés Spectacles (CCS);
- le Fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS);
- le Centre médical de la Bourse (CMB).

L'arrêté du 14 janvier 2004 (JO du 27 janvier 2004) pris sur la base des dispositions de l'article R.620-6 du code du travail habilite l'Unédic ou l'une des institutions de l'assurance chômage désignée par elle à gérer le dispositif. C'est ainsi que l'Unédic a désigné le Garp auquel le GUSO est rattaché. L'adresse actuelle du GUSO est la suivante : BP 132 – 74601 SEYNOD. A compter du 1^{er} juin 2004, l'adresse du GUSO sera : 27 rue de la Foire 74500 CHAVANOD.

D) Champ d'application du guichet unique

Le I de l'article L.620-9 du code du travail élargit le champ d'application du guichet unique spectacles occasionnels aux organisateurs de spectacles vivants dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet et le rend obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application.

Désormais, le nombre de représentations annuelles n'est plus le critère pour bénéficier du mode simplifié de déclaration. En effet, le nouveau champ d'application vise les organisateurs de spectacles vivants, dès lors que le spectacle ne constitue pas leur activité principale ou leur objet, quel que soit ce nombre.

Ainsi, relèvent du GUSO les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération, mentionnés à l'article 10 de l'ordonnance n°45-2339 du 13/10/45 modifiée et les personnes physiques ou morales, publiques ou privées, dès lors que le spectacle vivant ne constitue pas leur activité principale ou leur objet.

Pour les employeurs, ce champ comprend donc:

- tous les organisateurs occasionnels de spectacles vivants au sens de la loi du 18 mars 1999 modifiant l'ordonnance de 1945 relative aux spectacles, visée ci-dessus, et, en conséquence, dispensés de licence ;
- mais aussi, quel que soit le nombre de représentations annuelles, les structures qui bien que titulaires d'une licence du spectacle vivant n'ont pas pour activité principale ou pour objet l'organisation de spectacles.

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

Les parcs de loisirs ou d'attraction sont expressément exclus par le I de l'article L.620-9 du code du travail et n'entrent donc pas dans le champ d'application du GUSO.

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

Les employeurs de toréros bénéficient, à compter du 1^{er} février 2004, d'un dispositif particulier de déclaration, géré par l'URSSAF du GARD. Ils ne peuvent donc plus recourir au GUSO pour accomplir leurs obligations.

Le GUSO n'est pas ouvert, à titre facultatif, aux employeurs n'entrant pas dans le champ d'application défini par l'article L.620-9 du code du travail.

Les employeurs entrant dans le champ d'application du GUSO ne peuvent pas utiliser les dispositifs du chèque service, du titre emploi- entreprise et du chèque emploi- associatif pour se libérer de leurs obligations.

En tant que de besoin, l'activité principale est définie, par le GUSO, à partir du code NAF.

Compte tenu de la nature de l'activité, les codes NAF suivants n'entrent pas dans le champ d'application du GUSO :

923 A activités artistiques

923 B services annexes aux spectacles

923 D gestion de salles de spectacles

923 F manèges forains et parcs d'attraction

923 K activités diverses du spectacle

221 G édition d'enregistrements sonores

55.4 C discothèques

921 A production de films pour la télévision

921 B production de films institutionnels et publicitaires

921 C production de films pour le cinéma
 921 D prestations techniques pour le cinéma et la télévision
 921 F distribution de films cinématographiques
 921 G édition et distribution vidéo
 921 J projection de films cinématographiques

922 A activités de radio
 922 B production de programmes de télévision
 922 D édition de chaînes généralistes
 922 E édition de chaînes thématiques
 922 F distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision.

Le code NAF 913 E organisation associative n.c.a, qui recouvre un ensemble d'activités diverses entre, *a priori*, dans le champ du GUSO. Toutefois, il peut arriver qu'il soit attribué à un employeur exerçant une activité professionnelle de spectacle. Dans ce cas, celui-ci ne relève pas du GUSO.

Dans le cas où le code NAF ne correspondrait pas à l'activité réelle de l'employeur, le GUSO lui demandera de faire rectifier ce code auprès de l'INSEE.

En cas d'activités multiples et de litige sur la nature de l'activité principale que le code NAF ne permettrait pas de régler, le Directeur du GUSO apprécie l'activité principale en comparant la masse salariale annuelle des intermittents déclarée l'année précédente au centre de recouvrement d'Annecy (c'est-à-dire après, s'il y a lieu, déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels prévue par l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale) à la masse salariale annuelle déclarée l'année précédente par l'employeur pour l'ensemble de son personnel.

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

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

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

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

- des artistes du spectacle visés à l'article L.762-1 du code du travail, engagés sur un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée ;
- des techniciens engagés par un contrat de travail à durée déterminée, quelle que soit sa durée, qui occupent des fonctions relevant des listes n°6 et 7 jointes à l'annexe VIII au règlement annexé à la convention du 1^{er} janvier 2004 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

II) Mise en œuvre de la procédure unique de déclaration

La procédure unique de déclaration peut se faire soit sur support papier, soit sur support dématérialisé (site web du GUSO : www.guso.com.fr)

Un formulaire spécifique, comportant deux volets distincts, insérés dans un dossier dit «dossier guichet unique» permet à l'employeur d'effectuer, au moyen du premier volet, la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) et de s'acquitter des autres obligations déclaratives et contributives au moyen du deuxième volet intitulé « déclaration unique et simplifiée », qui comporte quatre feuillets.

Ce «dossier guichet unique» peut être demandé au GUSO, par le futur employeur ou par l'artiste ou le technicien susceptible d'être engagé sur contrat de travail à durée déterminée. Dans tous les cas et quelle que soit la personne ayant demandé le dossier, celui-ci est adressé par le GUSO à l'employeur.

a) Déclaration préalable à l'embauche

Préalablement à toute embauche, l'employeur doit envoyer le volet «déclaration préalable à l'embauche» à l'adresse imprimée au verso soit : Guichet unique spectacle, DPAE, 74986 ANNECY cedex 9. La DPAE peut aussi se faire sur support dématérialisé (www.guso.com.fr).

Lorsque l'employeur n'est pas encore en possession du « dossier guichet unique » ou ne dispose plus de feuillets « déclaration préalable à l'embauche » il doit procéder à la déclaration préalable à l'embauche (DPAE), à la même adresse (guichet unique spectacle, DPAE, 74986 ANNECY Cedex 9), par l'un des moyens prévus à l'article R 320-3 du code du travail : télécopie, télécommunication, télématique ou échanges de données informatisées, lettre datée et signée de l'employeur, et postée en recommandé avec accusé de réception, 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.

Il est rappelé que le défaut de DPAE est une infraction au code du travail constitutive du délit de travail dissimulé.

b) déclaration unique et simplifiée

Ce volet déclaratif, qui peut se faire sur support papier ou sur support dématérialisé, (www.guso.com.fr), comporte quatre feuillets identiques autocopiants :

• **le premier feuillet** (original) complété et signé par l'employeur et le salarié est adressé par l'employeur au GUSO, accompagné d'un seul règlement correspondant au montant :

- des cotisations d'assurance maladie, assurance vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, allocations familiales, contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et cotisation 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 institutions du régime d'assurance chômage, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès du centre de recouvrement d'ANNECY géré par le Garp,
- des cotisations de retraites complémentaires et de prévoyance, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès d'AUDIENS qui représente l'IRPS, l'IRCPS et l'IPICAS,
- des contributions formation, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès de l'AFDAS,
- des cotisations dues au titre des congés payés à la caisse des Congés spectacles
- et de la contribution à la médecine du travail, c'est-à-dire des sommes à acquitter auprès du centre médical de la Bourse (CMB).

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

- auprès de l'URSSAF, d'AUDIENS, des institutions du régime d'assurance chômage, de la Caisse des Congés Spectacles, de l'AFDAS et du Centre Médical de la Bourse, au titre des cotisations et contributions sociales ;
- auprès de la CNAVTS, de la CNAMTS, de l'URSSAF de la Direction Générale des Impôts, au titre de la déclaration annuelle des données sociales (DADS).

• **le deuxième feuillet**, valant attestation d'employeur (Article R 351-5 du code du travail), est remis au salarié qui doit le remettre à l'Assedic compétente, celle de son domicile, lorsqu'il sollicite le bénéfice des allocations de chômage.

• **le troisième feuillet** est remis au salarié qui le conserve. Ce formulaire vaut contrat de travail pour l'application des dispositions visées aux articles L 122-3-1 et L 212-4-3 du code du travail. Toutefois, un contrat de travail à durée déterminée conforme aux dispositions prévues aux articles L.122-1 à L.122-3-17-1 du code du travail peut être établi.

• **le quatrième feuillet** est conservé par l'employeur.

Afin de faire valoir ses droits à congés payés auprès de la caisse des Congés Spectacles, le salarié doit transmettre à cet organisme une copie du 2^{ème} feuillet qui vaudra certificat d'emploi prévu par l'article D. 762-6 du code du travail. A défaut de disposer encore de ce 2^{ème} feuillet, il transmettra une copie du 3^{ème} feuillet qui aura alors valeur de certificat d'emploi prévu par l'article D. 762-6 du code du travail.

III) Déclaration unique et simplifiée valant contrat de travail, et attestation d'emploi valant bulletin de salaire

Les mentions obligatoires du contrat de travail et du bulletin de salaire figurent sur *la déclaration unique et simplifiée* ; celle-ci permet donc de satisfaire aux obligations prévues par le code du travail en la matière.

A défaut d'un contrat de travail établi conformément aux dispositions des articles L.122-1 à L.122-3-17-1 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. 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 deuxième feuillet, remis au salarié au terme du contrat de travail, vaut attestation de l'employeur. Il doit obligatoirement comporter la fin du contrat de travail ou le motif de la cessation du contrat de travail, en cas de rupture anticipée.

A l'issue de la période d'emploi et le deuxième vendredi de chaque mois, le guichet unique délivre au salarié *une attestation mensuelle d'emploi* indiquant, notamment, le nom ou la dénomination ainsi que l'adresse du ou des employeurs, l'emploi occupé, la période d'emploi, le montant des salaires bruts, l'application ou non d'une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels, le montant des cotisations et contributions salariales et patronales correspondantes, la date du paiement du salaire, le numéro de sécurité sociale du salarié et le montant des salaires nets à payer et nets imposables, ainsi qu'une mention invitant le salarié à conserver cette attestation sans limitation de durée. En outre, devra y figurer, pour les particuliers employeurs ayant choisi de ne pas cotiser aux Congés Spectacles, la mention de l'indemnité de congés payés, d'un montant de 10% de la rémunération totale brute due au salarié, qu'ils devront verser directement au salarié en plus de son salaire.

Les principales mentions obligatoires du bulletin de paie figurant sur cette attestation, celle-ci libère l'employeur de l'obligation de remettre au salarié le bulletin de paie prévu à l'article L.143-3 du code du travail.

IV) Taux et assiette des cotisations et contributions

Les taux et assiettes applicables aux calculs des cotisations et contributions sociales sont ceux en vigueur au dernier jour du contrat de travail.

A) Pour l'emploi des artistes :

Sous réserve de remplir certaines conditions, les règles applicables pour l'emploi d'artistes sont les suivantes :

- a) possibilité d'une cotisation forfaitaire pour la sécurité sociale :

Les employeurs tels que définis au I de l'article L. 620-9 du code du travail, ont la possibilité de payer, pour l'emploi des seuls artistes du spectacle qu'ils rémunèrent et pour les

seules cotisations et contributions de sécurité sociale, ainsi que pour la cotisation FNAL recouvrées par les URSSAF, une cotisation forfaitaire, si les conditions prévues à l'article 1er 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.

Ces conditions sont les suivantes :

- l'employeur occasionnel d'artistes et de techniciens du spectacle vivant ne doit être ni inscrit au registre du commerce, ni titulaire d'une licence d'entrepreneur de spectacle et son activité ne doit pas consister à organiser de façon permanente, régulière ou saisonnière des manifestations artistiques.

Nota : 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^{er} janvier de l'année soit, pour l'année 2004 : 619 €.

Nota : Le seuil de 25% est apprécié avant application de la déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels (voir ci-après).

La cotisation forfaitaire est égale à 38 € pour l'année 2004 : 28 € de part patronale (75%) et 10 € de part salariale (25%).

Si l'employeur n'opte pas pour la cotisation forfaitaire ou si les conditions requises ne sont pas remplies, les cotisations et contributions dues à l'URSSAF sont calculées sur la rémunération réelle, avec application toutefois de taux et plafonds spécifiques.

b) taux et plafond des artistes pour la sécurité sociale, hors cotisation forfaitaire.

Les taux des cotisations et contributions recouvrées par l'URSSAF, à l'exception de la CSG et de la CRDS, sont fixés à raison de 70% des taux de droit commun. Cette réduction de taux s'applique à toutes les rémunérations versées aux artistes du spectacle, quel que soit le nombre de cachets perçus au cours de la même période pour le compte d'un ou plusieurs autres employeurs.

Pour les périodes d'engagement continu inférieures à cinq jours, le plafond journalier applicable pour tout travail de répétition, enregistrement ou représentation accompli pour un même employeur, dans une même journée, est égal à douze fois le plafond horaire.

c) les frais professionnels ¹

¹ L'arrêté et la circulaire sont disponibles sur le site internet : www.sécurité sociale.fr, rubrique actualités

En application de l'article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002, relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale, 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.

Elles sont de :

- 25% pour les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques ;
Nota : 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°13.2115). En revanche, les autres artistes de variétés (clowns, prestidigitateurs, etc...) ne peuvent pas en bénéficier.
- 20% pour les artistes musiciens, choristes, chefs d'orchestres, régisseurs de théâtre ;

Nota : Les ouvriers, les techniciens et les artistes de variétés ne bénéficient pas de ces déductions.

L'employeur peut opter pour cette déduction forfaitaire spécifique, sauf dans le cas où le salarié ou ses représentants, le refuseraient expressément (circulaire DSS/SDFSS/5B/N°2003/07 du 7 janvier 2003 relative à 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).

Lorsque la déduction précitée est pratiquée, il convient d'intégrer dans la rémunération du salarié les avantages en nature et les primes, indemnités et remboursements de frais versés au titre de l'indemnisation des frais professionnels.

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 lors de tournées théâtrales en vue de couvrir leurs frais de logement et de nourriture;
- les allocations de « saison » allouées aux artistes, musiciens, chefs d'orchestre et autres travailleurs du spectacle qui sont engagés par les casinos, les théâtres municipaux ou les théâtres bénéficiant de subventions des collectivités territoriales pendant la durée de la saison ainsi que, le cas échéant, les remboursements de 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. Il en est de même pour les répétitions effectuées dans le cadre de ces déplacements.

Lorsque ces indemnités sont remboursées sous forme de forfaits, elles sont exonérées dans les limites prévues par l'article 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002 et de celles fixées par

l'annexe salaires à la convention collective qui leur est applicable. En cas de remboursement sur justificatifs, elles sont exonérées dans la limite des dépenses réellement engagées.

La déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels est limitée à 7 600 € par année civile (article 9 de l'arrêté du 20 décembre 2002). Compte tenu de son montant, cette limite trouvera sans doute peu à s'appliquer.

La déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable à l'assiette de la CSG et de la CRDS pour laquelle seul un abattement de 5% représentatif de frais professionnels est autorisé (dernier alinéa du I de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale). Ces contributions (CSG et CRDS) sont assises sur le montant brut de la rémunération globale du salarié, comprenant notamment l'évaluation des avantages en nature et les allocations ou indemnités de toute nature. Les remboursements de frais professionnels sont, cependant, déduits de la rémunération globale, conformément aux dispositions du 3^{ème} alinéa de l'article L. 242-1 du même code.

De même, la déduction forfaitaire spécifique n'est pas applicable à l'assiette des cotisations dues aux Congés Spectacles ainsi que sur celle de la contribution due à la médecine du travail.

A contrario, elle est applicable à l'assiette des cotisations dues aux institutions du régime d'assurance chômage, de retraite complémentaire et à l'assiette de la contribution due à la formation professionnelle.

B) 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 réelle.

C) 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, les mesures de simplifications suivantes sont retenues :

1) taux accidents du travail :

- pour les artistes, le taux applicable est celui du code NAF 92.3 A, soit 1,19% pour 2004 ;

- pour les ouvriers et techniciens, le taux applicable est celui du code NAF 92.3 BA soit 2% pour 2004.

2) pour la contribution supplémentaire due au titre du fonds national d'aide au logement (FNAL) et pour le versement destiné aux transports en commun (VT), les employeurs déclarant au GUSO sont assimilés à des employeurs d'au plus 9 salariés et de ce fait, n'en sont pas redevables. La cotisation FNAL à acquitter par tous les employeurs, quel que soit leur effectif, reste due.

3) pour les cotisations et contributions salariales de sécurité sociale, les particularités liées au domicile fiscal des salariés (CSG, CRDS et Alsace Moselle) ne sont pas prises en

compte. Les particularités liées à l'exercice à titre accessoire de l'activité déclarée au GUSO ne sont pas non plus prises en compte et les taux de droit commun s'appliquent pour l'assurance veuvage et l'assurance vieillesse.

4) pour les cotisations et contributions de l'assurance chômage, les exonérations relatives à l'âge des salariés, à l'exercice d'une activité libérale, ainsi qu'à la partie du salaire supérieure à quatre plafonds, ne sont pas prises en compte.

5) pour la contribution à la formation professionnelle, la TVA n'est pas réclamée aux associations qui en restent néanmoins redevables.

V) Date de paiement des cotisations et contributions sociales

Conformément au IV de l'article R.620-6-3 du code du travail, les déclarations et les cotisations et contributions sociales sont exigibles au plus tard quinze jours après la fin du contrat de travail et doivent être adressées globalement au guichet unique, par chèque bancaire ou postal, ou par virement. Les mêmes modalités de paiement peuvent être utilisées en cas de déclaration dématérialisée. Les employeurs devront alors joindre à leur paiement le document prévu à cet effet sur internet qu'ils devront imprimer.

Une procédure de paiement dématérialisé sera proposée aux employeurs au cours de l'année 2004.

Le GUSO reversera les cotisations et contributions aux six organismes sociaux destinataires dans les conditions fixées par les conventions prévues par le III de l'article R.620-6-5 du code du travail.

VI) Contentieux du recouvrement

Le IV de l'article L.620-9 du code du travail pose le principe suivant lequel le recouvrement est effectué par le GUSO selon les règles, garanties et sanctions applicables au recouvrement des contributions de l'assurance chômage.

Il précise toutefois certaines règles spécifiques au GUSO :

- application d'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 V) ci dessus.

- le directeur du GUSO statue sur les demandes de remise des majorations de retard formulées par lettre dûment motivée par les employeurs. Ces demandes ne sont recevables qu'après règlement de la totalité des cotisations et contributions ayant donné lieu à application des majorations, à condition d'avoir été formulées dans les six mois suivant la date de règlement de ces cotisations et contributions.
En cas de remise partielle, les majorations de retard dues aux organismes partenaires du guichet unique sont remises dans une proportion identique.

- les sûretés applicables sont celles prévues en matière de sécurité sociale. En cas de litige afférent à l'application ou à l'interprétation d'une disposition législative ou réglementaire propre à un des organismes partenaires, l'organisme habilité est invité à recueillir auprès de celui-ci toutes instructions nécessaires à la poursuite de l'action contentieuse.

VII) Contrôle

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

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

A cette fin, le GUSO transmet chaque année à l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), avant le 1^{er} novembre, la liste des dossiers susceptibles d'être inscrits au plan de contrôle ainsi que les informations motivant ses propositions.

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

Pour ce qui est des autres infractions relatives au travail illégal, le GUSO transmet sans attendre à la Délégation Interministérielle pour la Lutte contre le Travail Illégal (DILTI) la liste des dossiers pour lesquels une action rapide lui apparaît souhaitable.

VIII) Gestion de la phase de transition

Le GUSO est obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2004 pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application.

I. Cependant, dans le cas où un employeur adresserait, de bonne foi, un règlement au centre de recouvrement d'Annecy au cours du premier semestre 2004, le paiement sera encaissé, l'employeur affilié d'office au GUSO et un courrier lui sera adressé l'informant de son affiliation et de la procédure à suivre lors de la conclusion du prochain contrat de travail.

En cas de récidive, la cotisation totale du GUSO sera mise en recouvrement après encaissement par le centre de recouvrement du versement initial. Ce versement fera l'objet d'un remboursement dans un délai de 15 jours suivant la réception de la cotisation GUSO.

II. Toutefois, les employeurs ayant déclaré en 2003 au centre de recouvrement d'Annecy une masse salariale supérieure à 10 000 € après, s'il y a lieu, déduction spécifique pour frais professionnels, qui continueraient en 2004 d'accomplir leurs formalités déclaratives

et de paiement auprès de chacun des six organismes, seront réputés avoir satisfait à leurs obligations au titre de cette année. Des procédures d'échanges de données informatisées (EDI) seront mises en place à compter du 1^{er} janvier 2005 et permettront notamment à ces employeurs de remplir leurs obligations vis-à-vis du GUSO.

IX) Suivi du GUSO

Trois instances assurent le suivi du fonctionnement du GUSO :

1) Le groupe de suivi opérationnel (GSO) :

Le suivi opérationnel du GUSO est assuré par un groupe composé de représentants des organismes partenaires (OPS) mandatés et maîtrisant les aspects opérationnels, d'un représentant de la direction de la sécurité sociale (DSS), de l'Unédic ainsi que du Garp en sa qualité d'organisme chargé de la gestion du GUSO (Garp-GUSO).

Il est présidé par le directeur du GUSO.

Il assure un suivi régulier de l'exploitation du dispositif. A cette fin, il dispose d'indicateurs de suivi opérationnel fourni par la maîtrise d'œuvre sise à SEYNOD, analyse le tableau de bord de la qualité du service aux OPS et prépare les travaux du comité directeur du GUSO.

Il se réunit au moins 5 fois par an. Son organisation et son ordre du jour sont définis par le Garp-GUSO.

2) Le comité directeur :

Le comité directeur est composé du directeur, ou de son représentant, de chacun des OPS, de la DSS, de l'Unédic et du membre de l'IGAS désigné à cet effet. Il peut inviter d'autres participants en fonction des thèmes abordés.

Il est présidé par le représentant de la DSS.

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

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

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

3) Le comité de suivi du GUSO :

Le comité de suivi est composé du directeur, ou son représentant, de chacun des OPS, de la DSS, du Ministère de la Culture, de l'Unédic, du membre de l'IGAS désigné à cet effet et des représentants des organisations d'employeurs et de salariés concernés. Il peut, en fonction des thèmes abordés, inviter d'autres participants (DILTI, DRT, DGEFP ...).

Il est présidé par le représentant de la DSS.

Il suit la mise en œuvre de la réforme et dresse un bilan périodique du guichet unique.

L'ordre du jour des réunions ainsi que leur fréquence sont fixés par la DSS.

X) Suivi statistique

Dans la perspective de l'établissement d'un bilan annuel, l'organisme habilité établit un tableau de bord mensuel et le transmet aux organismes partenaires et aux ministères concernés. Celui-ci comporte les éléments suivants :

- nombre de demandes de dossiers, ventilé en fonction :
 - du mode de la demande : courrier, télécopie, téléphone et internet ;
 - de l'origine de la demande : employeur ou salarié ;
- nombre d'employeurs ayant retourné au cours de l'année au moins un feuillet, ventilé en fonction :
 - de l'origine géographique ;
 - par type d'employeurs : particuliers, associations, HCR, collectivités locales, comités d'entreprise, comités des fêtes, autres ;
 - par catégories de salariés ;
- nombre total de feuillets traités, ventilé pour les employeurs en fonction de la fréquence d'utilisation (employeurs ayant eu recours une seule fois au GUSO puis par tranche) ;
- nombre de salariés concernés, ventilé par catégories ;
- sommes encaissées par le guichet unique ventilant cotisations et majorations, globalement et par organisme ;
- nombre de dossiers en instance ventilé en fonction du motif de l'instance ;
- sommes à recouvrer suite à retard de paiement ou à versement insuffisant ;
- nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une proposition d'inscription au plan annuel de contrôle distinguant les dossiers proposés dans le cadre de la lutte contre le travail illégal ;
- nombre de dossiers contrôlés et sommes à recouvrer suite à contrôle, ventilant cotisations et majorations, globalement et par organisme ;
- montants effectivement recouverts suite à contrôle (cotisations et majorations), ventilés en fonction de l'année de mise en recouvrement ;
- nombre de dossiers contentieux et montants en cause ;
- accueil téléphonique : nombre d'appels mensuels reçus et taux d'appels aboutis.

Le bilan annuel prévu par l'article R.620-6-5 est transmis aux membres du Comité directeur du GUSO au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

XI) Date d'entrée en vigueur du dispositif

Le dispositif est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

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

Direction de la sécurité sociale : sous direction du financement, bureau du recouvrement [Bureau 5C Tél : 01 40 56 69 97]

Direction de la musique, de la danse, du théâtre et des spectacles, sous direction de la formation professionnelle et des entreprises culturelles, bureau des affaires juridiques de l' économie et des industries culturelles [Bureau SPE2, Tél :01 40 15 88 74].

MONSIEUR LE MINISTRE DES
AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET
DE LA SOLIDARITÉ

MONSIEUR LE MINISTRE DE LA
SANTÉ, DE LA FAMILLE ET DES
PERSONNES HANDICAPÉES

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur de la Sécurité Sociale

Dominique LIBAULT

MONSIEUR LE MINISTRE DE LA
CULTURE ET DE LA
COMMUNICATION

Pour le Ministre et par délégation
Le Directeur de la musique et de la danse, du
théâtre et des spectacles

Jérôme BOUET