

Embaucher et rémunérer un·e Chef·fe·s de chœur : les bonnes pratiques

Questions les plus fréquemment posées (FAQ)

Est-il obligatoire d'établir un contrat de travail écrit ?

Non pour un CDI, la forme orale serait valable mais nous ne pouvons pas l'encourager.

Il n'est pas obligatoire donc d'écrire un contrat, cependant, en l'absence de ce dernier, et dans le cas d'un litige ou d'une réclamation du ou de la salarié·e, la qualification de contrat en CDI sera appliquée.

Toutes les dispositions relatives au CDI dans la CCN s'applique qu'il y est un contrat ou non.

Pour un CDD d'usage, l'écrit est obligatoire.

Existe-t-il des modèles de contrat de travail spécifique pour l'embauche d'un·e chef·fe de chœur ?

Hexopée met à disposition de ses adhérents des modèles. Nous vous en fournissons également dans le Vade Mecum.

⚠ Il faut toujours adapter et vérifier les modèles contractuels.

Existe-t-il une convention collective spécifique aux chef·fe·s de chœur ?

Non. Il existe une convention collective spécifique au secteur d'activité des chef·fes de chœur.

Selon l'activité, la temporalité (permanente ou pas), ou le cadre d'emploi (spectacle vivant ou autre), il convient d'appliquer la convention collective correspondante. Soit, le plus souvent la CCN Éclat ou la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant (CCNESPSV) :

→ Si le chef est un intervenant régulier, plutôt profil « enseignant » : CCN éclat ;

→ Si le chef intervient en tant qu'artiste : CCNESPV.

Existe-t-il une grille de salaire pour le ou les chef·fe·s de chœur ?

- Pour la CCN Éclat, il existe une grille de classification avec des indices de points qui permettent de calculer le salaire de base du ou de la salarié·e. Le ou la chef·fe est soit professeur, soit animateur-technicien (cf. Vade Mecum)
- Pour la CCNESPSV, il existe également une grille de salaire de base (Cf. Vade Mecum).

NB :

- Dans la convention ÉCLAT, L'ancienneté de branche peut s'ajouter au salaire de base : la convention ECLAT prévoit en effet la prise en compte de l'ancienneté dans la branche, dans le secteur de l'économie sociale et solidaire et dans un autre secteur mais pour un poste équivalent (à partir du 1er janvier 2022).
- **Ces références constituent un minimum**, il est important de les respecter. Il est cependant tout à fait possible d'envisager une rémunération plus importante dans le cadre d'une négociation salariale avec le ou la salarié·e.
- NB : Le statut de chef·fe de chœur est rarement mentionné de façon explicite. Selon les conventions collectives, on trouve plutôt des dénominations telles que chef de pupitre, directeur artistique, chef d'orchestre (Convention CCNESPSV), professeur ou un animateur-technicien (convention ÉCLAT).

Quelle est la rémunération moyenne d'un-e chef-fe de chœur ?

On ne peut pas répondre à cette question.

Le métier de chef de chœur n'est pas nommé expressément avec un grille spécifique dédiée. Il faut se « glisser » dans les cadres définis par les CCN.

La définition de ce salaire de base dépend aussi de différents facteurs qui varient selon les cas (dont l'ancienneté, branche, etc).

Des primes personnelles peuvent aussi être appliquée.

Cf. Vade Mecum.

C'est une question de négociation salariale à partir de salaires de base.

Ce que nous vous rappelons ici c'est qu'il faut bien avoir à l'esprit que la mission d'un chef-fe de chœur **ne se limite pas au temps passé face au chœur**. Il y a un important temps de préparation qu'il convient de prendre en compte, notamment pour :

- Rechercher du répertoire
- Travail de la partition
- Préparer les répétitions
- Travailler le répertoire

Parfois, ce dernier arrange des morceaux, prépare des fichiers voix. Ces temps hors répétition sont à prendre en compte dans la rémunération, et doivent être évoquée avec votre chef-fe pour une relation saine. Les attentes des uns et des autres doivent être exposées clairement. Voir le guide de l'[Ifac](#) sur le sujet.

Comment et dans quelles mesures, peut-on procéder à une augmentation de salaire ?

La CCN ÉCLAT prévoit deux possibilités pour faire évoluer le salaire :

- L'ancienneté dans l'association : Depuis le 1^{er} janvier 2022, il est prévu l'attribution de 2 points d'ancienneté après chaque période de 12 mois de travail effectif.
- L'obligation d'effectuer un entretien de maîtrise professionnelle tous les 4 ans garanti par ailleurs 2 valorisations minimales :
 - Une évolution salariale obligatoire lors du 1^{er} entretien avec une valorisation minimale de 1% du coefficient du groupe de rattachement;
 - Une évolution salariale de 1% minimum au cours de l'entretien qui suit 2 entretiens n'ayant pas donné lieu à une valorisation salariale.

La mise en place d'un livret de parcours professionnel avec une fiche de poste est désormais obligatoire. Cf. convention collective.

NB : On peut cependant procéder à une revalorisation salariale à tout moment dans le cadre d'une négociation.

Peut-on employer un-e chef-fe de chœur titulaire ou contractuel-le de la fonction publique territoriale ?

Oui, les cotisations salariales sont alors réduites. Néanmoins, l'agent-e (couramment nommé fonctionnaire) doit faire une [demande écrite d'exercer une activité accessoire](#) auprès de son administration. Il précisera dans sa demande :

- L'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour lequel vous envisagez d'exercer votre activité d'enseignement et de formation ;
- La nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de cette activité accessoire

Si la demande est validée, la chorale pourra engager le ou la chef-fe de chœur selon les modalités habituelles. Dans le cas d'une déclaration au Guso, il conviendra de cocher la case correspondante pour préciser que votre chef-fe de chœur est fonctionnaire.

Il est précisé que le recours au Guso (guichet unique du spectacle occasionnel) doit être opéré dans le cadre de la production d'un spectacle (répétitions + représentations).

Peut-on être à la fois titulaire de la Fonction Publique Territoriale à temps non complet, salarié-e dans une asso privée et micro-entrepreneur ?

Oui, il est possible de cumuler les cadres d'emplois public (à temps partiel) et privé et le statut de micro-entrepreneur.

[En savoir plus.](#)

Un-e chef-fe en micro-entreprise peut-il ou peut-elle faire une facture à son chœur pour rémunérer sa prestation lors du concert ?

Non, il n'est pas possible de fournir une facture pour une activité de concert ou de répétition.

Nous rappelons que l'artiste est obligatoirement salarié.

Seule une facture de micro-entrepreneur pour une prestation de service, type « formation », peut être acceptée par l'association chorale.

En qualité de micro-entrepreneur, comment puis-je faire rembourser mes frais de déplacements : dois-je les inscrire dans ma facture ou à part ?

Si le micro-entrepreneur a un chiffre d'affaires < à 72 000 €

- Il s'agit du régime fiscal des micro BNC (bénéfices non commerciaux) : l'administration fiscale va alors effectuer un abattement global de 34 % de charges sur la totalité du chiffre d'affaires.
- L'auto-entrepreneur, s'il inclue les frais de déplacements dans sa prestation n'a pas à en conserver nécessairement les justificatifs.

Si le micro-entrepreneur a un chiffre d'affaires > à 72 000 €

- Le régime fiscal du déclarant en BNC est dit aux frais réels. Dans ce cas chaque euro dépensé au titre des frais pourra être dégrévé du chiffre d'affaires.
- L'auto-entrepreneur doit dès lors inclure les frais de déplacements dans sa prestation et conserver les justificatifs.

NB : En tant que micro-entrepreneur, pensez à anticiper les frais que vous engagerez dans le cadre de votre mission et à les inclure dans votre prestation (déplacement, repas...).

Le n° SIRET de l'association est le 85.52Z, peut-on rémunérer notre chef-fe au régime général (contrat CDI) pour les répétitions et au régime intermittent via la GUSO pour les concerts ?

Oui. Cela permet par ailleurs de trouver un compromis avec un-e salarié-e qui bénéficierait du régime de l'intermittence du spectacle.

NB : dans le cadre d'un contrat de travail (CDI ÉCLAT), on peut aussi augmenter le temps de travail avec des heures complémentaires pour les répétitions et les représentations.

Cf. disposition dans le Vade Mecum.

Pouvons-nous rémunérer notre chef-fe via le GUSO ?

Rappelons en premier lieu, qu'utiliser le GUSO est un service destiné aux employeurs (associatifs ou autres) qui emploient occasionnellement un ou plusieurs artistes ou technicien-ne-s du spectacle vivant (qu'ils ou elles soient ou non intermittents du spectacle) dans le cadre d'une activité de spectacle vivant. Utiliser le GUSO ne veut pas dire que vous déléguez votre statut d'employeur. Il s'agit de formalités relatives à l'embauche simplifiées pour les entrepreneurs occasionnels du spectacle.

L'utilisation du GUSO est possible si cela est cohérent avec votre activité ou le régime de votre salarié-e.

Vous pouvez utiliser le GUSO à condition que la ou les date du concert ou des concerts soient déjà fixées avant la première répétition.

Ainsi vous procédez à la DPAE sur le site du Guso le jour de la première répétition et faite votre déclaration le jour du concert car le GUSO fonctionne via une DUS : Déclaration Unique Simplifiée.

Il n'est pas possible de faire des déclarations tous les mois pour le même contrat / concert.

Vous pouvez en revanche faire des avances sur salaires à votre salarié-e. Il est alors préférable de formaliser la demande par un courrier écrit et signé du ou de la salarié-e. Puis, il est conseillé de rédiger une convention écrite d'avance sur salaire qui précise son montant et la date du ou des versements.

Il est par ailleurs fortement conseillé de rédiger un CDD d'usage mentionnant à la fois les dates de répétitions et les dates de concerts. Le contrat et la DPAE permettant de couvrir le ou la salarié-e.

Les étapes sont les suivantes :

1. Définir le planning des répétitions et du ou des concerts.
2. Convenir du montant de la rémunération pour la ou les répétitions et le ou les concerts
3. Établir un budget en utilisant le simulateur sur le site du GUSO.
4. Rédiger et signer un contrat
5. Faire la DPAE sur le site du Guso avant la première répétition
6. Vous pouvez payer votre chef-fe sous forme d'avances sur salaire, selon un échéancier convenu.
7. Vous procédez à la Déclaration Unique Simplifiée (DUS) sur le site du Guso
8. Vous payez votre salarié-e, en ajustant la somme au réel dû (en cas d'avance sur salaire)
9. Vous remettez son feuillet au ou à la salarié-e.
10. Les charges restantes seront prélevées directement sur le compte de votre association par le Guso.

Dans votre DUS, vous indiquerez le nombre de répétition et le nombre de concerts (1 répétition ou 1 concert = 1 cachet). La DUS est à faire dans le jour du concert ou dans les 15 jours qui le suivent.

NB :

- Les déclarations en cachets concernent uniquement les artistes.
- Les déclarations en heures sont réservées aux technicien-ne-s (exception pour les techniciens réalisateurs qui peuvent prétendre à une rémunération au cachet et/ou à l'heure).

Précision relative au paiement des Congés payés :

- Lors de la saisie de votre déclaration, vous devez indiquer si vous souhaitez procéder à une adhésion « Congés Spectacles » ou verser des Indemnités compensatrices de Congés payés (ICCP).

* Congés Spectacles ☒ Adhésion Congés Spectacles  ☐ Indemnités compensatrices de congés payés (ICCP)

Vous devez impérativement poser la question à votre salarié-e pour qu'il ou elle vous indique son souhait.

- Si, il ou elle, opte pour l'adhésion « Congés Spectacles », alors le GUSO se chargera de verser ces charges directement auprès du groupe Audiens qui assure la gestion des congés payés des artistes et techniciens du spectacle. Le ou la salarié-e pourra alors faire sa demande de paiement directement auprès d'eux.
- Si, il ou elle, opte pour le versement d'indemnités compensatrices, alors vous devrez verser vous-même, en tant qu'employeur, cette indemnité à votre salarié-e en plus de son salaire net prévu.
- Le calcul de cette indemnité s'effectue sur la base de 10% du salaire brut, soit par exemple, 11,32 € pour un salaire net de 100 € (à jour en sept 2025).
Vous trouvez cette information dans la colonne de droite de votre récapitulatif de déclaration du Guso :

SALAIRE NET	SALAIRE BRUT	SALAIRE BRUT APRÈS ABATTEMENT	BUDGET GLOBAL	AVANTAGES EN NATURE	FRAIS PROFESSIONNELS	FRAIS PROFESSIONNELS SPÉCIFIQUES	INDEMNITÉS CP
99,99 €	113,26 €	124,59 €	156,71 €				11,32 €

Et si nous ne payons notre chef-fe que les jours de concerts via le GUSO et pas les jours de répétitions ?

Une répétition doit être payée. Dans le cas contraire, la présomption de salariat d'appliquera.

Le code du travail (article L 7121-2) mentionne de façon explicite que, à partir du moment où l'on a recours à un artiste dans le cadre d'une production de spectacle, cela implique que, dès le début des répétitions, ce-tte dernier-e soit embauché-e et rémunéré-e pour cela.

Cela pose aussi la question de l'assurance du ou den la salarié-e et de la responsabilité de l'employeur en la matière. Un défaut de déclaration peut avoir de lourdes conséquences pour l'employeur, notamment en cas d'accident.

Le nombre de représentation déclaré via le GUSO est-il limité ?

Il n'y a pas de limitation pour déclarer au Guso. Néanmoins, si vous organisez plus de 6 représentations par an, vous devez détenir un récépissé de déclaration d'entrepreneur de spectacles vivants, valant licence.

Cette démarche est à effectuer en ligne sur le site mesdemarches.culture.gouv.fr

Qu'est-ce qu'un récépissé de déclaration d'entrepreneur de spectacles vivants ?

L'entrepreneur de spectacles vivants désigne toute personne qui exerce une activité d'exploitation de lieux de spectacles, de production ou de diffusion de spectacles. Depuis octobre 2019, la licence de spectacle est remplacée par un récépissé de déclaration d'activité d'entrepreneur de spectacles. C'est une validation administrative attribuée par la DRAC (Direction Régionale des Affaires Culturelles).

La déclaration d'activité d'entrepreneur du spectacle permet d'exercer les activités d'exploitant de salle, de producteur et de diffuseur de spectacles selon la licence obtenue. Vous pouvez consulter le site de la DRAC.

Avons-nous l'obligation en tant qu'employeur, de payer les frais de déplacement du ou de la chef-fe de chœur pour les concerts qui parfois peuvent avoir lieu à 50 kilomètres (voire plus) ?

Un lieu de travail est défini dans le cadre du contrat de travail.

En dehors de ce lieu, il convient de préciser les dispositions de remboursement du ou de la salariée selon le barème défini par [l'URSSAF](#).

Le conseil d'administration peut décider de verser moins que le barème Urssaf, à la condition d'en informer le salarié. Dans le cas contraire, en cas de dépassement de ce barème URSSAF, l'excédent sera fiscalisé et soumis à cotisation. Cf. Vade Mecum

Si oui, comment rémunérer et déclarer ces frais de déplacement ?

On ne parle pas ici de rémunérer ou d'indemnisation, on parle de remboursement de frais.

Une demande de remboursement se fait au frais réel ou sur la base d'un défraiement forfaitaire minimum, définit par [l'URSSAF](#) et sur remise d'une demande de remboursement co-signée par le salarié et par l'employeur.

Attention : un remboursement de frais supérieur aux justificatifs présentés pourrait être requalifié en salaire déguisé et provoquer un rattrapage de règlement des cotisations sociales.

NB : si le salarié a un abonnement de transport en commun, l'employeur a l'obligation de lui en régler la moitié. Y compris dans le cas où le salarié est multi-employeur. Par exemple : lorsqu'un salarié à temps partiel effectue deux mi-temps chez deux employeurs différents, chacun d'entre eux est tenu de lui rembourser 50 % de ses titres d'abonnement. [En savoir plus](#)

NB : le montant du remboursement des frais kilométriques peut aussi être voté par le Conseil d'administration de l'association employeuse. Il doit être égal ou inférieur au défraiement forfaitaire minimum définit par [l'URSSAF](#). Cette décision doit être consignée dans un PV de délibération de CA avant d'être appliquée.

Cf. Vade Mecum

Est-ce que je peux défrayer mon chef de chœur en indemnités kilométriques ?

De quoi parle-t-on ?

Le défraiement est une somme versée à quelqu'un en compensation de frais qu'il a engagés (transport, hébergement, repas). Ce n'est ni une rémunération ni une indemnité.

Attention : le défraiement ne peut pas être un moyen de « rémunération ».

Par ailleurs déclarer des frais kilométriques « fictifs » pour « rémunérer » votre chef pourrait s'apparenter à du salaire « déguisé » **et cette pratique pourrait être requalifiée en salaire.**

L'association s'expose alors à des risques légaux et devrait, en cas de contrôle s'acquitter des cotisations sociales liées à une rémunération et d'une amende pour travail dissimulé.

Cf. Vade Mecum

Quid des arrêts maladies avec la convention "Éclat" (carence par ex..) ?

Ces modalités sont prévues par la Convention Collective Éclat. L'employeur doit s'y référer. Nous conseillons fortement aux employeurs d'adhérer au syndicat *Hexopée* qui représente et accompagne les employeurs de l'ESS (cf. Vade Mecum).

Peut-on avoir un CDI, dans la cadre de la convention Éclat, pour intervenir moins de deux heures par semaine ?

La durée hebdomadaire minimale est de deux heures.

L'employeur ne peut pas imposer un temps de travail inférieur aux minimas de la convention collective à son salarié sans son accord.

Le salarié peut donc demander à renoncer à la durée minimale conventionnelle si elle est motivée (par exemple en raison d'une recherche d'emploi). Si l'employeur l'accepte, cela doit alors être noté dans le contrat.

Question sur les heures autres que celle en face à face pédagogique, concert ou préparation : la présence aux réunions de travail (bilan de l'année, préparation logistique d'un concert, présence demandée par l'employeur à une AG) sont-elles qualifiées par la convention collective éclat et comment les faire figurer sur un contrat CDI étant donné qu'elles peuvent être variables ?

Les heures de préparation liées au face à face pédagogique sont des heures de préparation « pédagogique », elles ne viennent pas couvrir les temps de réunions ou de préparation logistique. Pour ces temps « autres » que ces dernières, une rémunération en heures complémentaires devra être envisagée.