



Embaucher et rémunérer un·e chef·fe de chœur

VADE MECUM

Mieux comprendre l'environnement de l'employeur ou du commanditaire

- I. Glossaire / Définitions • page 2
- II. Les différents contrats • page 6
- III. Calcul des rémunérations / minimas des conventions collectives • page 8
- IV. Le cadre des défraiements • page 12
- V. Dispositifs et services • page 13
- VI. Les activités créatives du ou de la chef·fe de chœur : le statut d'artiste-auteur • page 15
- VII. Ressources et interlocuteurs sur le sujet en France • page 16

Édition du 17 NOVEMBRE 2025

*Document rédigé par le Cephavoix avec le concours de Sophie Mongis, Avocate au barreau de Tours
et d'Accords Centre-Val de Loire*



Direction régionale
des affaires culturelles



I. GLOSSAIRE ET DÉFINITIONS

Gouvernance associative

La gouvernance est l'ensemble des procédures permettant d'assurer le pilotage d'une organisation. Comme toute personne morale, l'association requiert un représentant auprès des tiers afin de permettre la réalisation de l'objet social.

La loi relative au contrat d'association est muette s'agissant de la répartition interne des pouvoirs : l'assemblée générale mise à part, il n'existe aucune obligation de retrouver telle ou telle fonction ou instance dans les associations. Toute latitude est donc offerte aux rédacteurs des statuts.

Les statuts types proposent souvent le même type de construction soit : l'Assemblée générale, qui se compose en principe de l'ensemble des membres. Le Conseil d'administration élu par ses pairs, la représente. Il est chargé des grandes orientations stratégiques. Enfin, le chapeau de l'exécutif est couramment appelé le Bureau. Réunissant habituellement un-e Président-e, représentant conventionnel de l'association, parfois un-e Vice-Président-e aux pouvoirs plus ou moins étendus, puis un-e trésorier-ière et un-e Secrétaire, cet organe met en œuvre les décisions du Conseil d'administration. Dans les petites associations, les membres du Conseil se confondent souvent avec ceux du Bureau.

Intermittent-e du spectacle

Les « intermittent-e-s » sont des artistes ou technicien-ne-s du spectacle qui sont embauché-e-s sous contrat de travail à durée déterminée dit « d'usage » et qui touchent une indemnisation chômage pour les périodes non travaillées. En effet, la règle en France est le contrat à durée indéterminée. Pour certaines professions, il est d'usage d'avoir recours au contrat à durée déterminée d'usage. C'est le cas des technicien-ne-s et artistes du spectacle.

L'intermittence c'est quoi ?

L'intermittence repose sur deux piliers juridiques : un régime d'assurance-chômage spécifique et un type de contrat spécifique, le contrat à durée déterminée dit « d'usage » (CDDU).

L'intermittence n'est pas un statut. Un-e intermittent-e du spectacle est un-e salarié-e à employeurs multiples qui cotise à toutes les caisses. C'est un régime spécifique d'assurance chômage adapté aux conditions particulières d'emploi des artistes et technicien-ne-s du spectacle en CDD d'usage chez un ou plusieurs employeurs et comportant des périodes travaillées et non travaillées.

Ce régime d'allocations chômage permet à l'artiste ou technicien-ne d'être indemnisé lorsqu'il n'est pas sous contrat de travail. Le but est de permettre à l'artiste d'exercer son art, de travailler et de pouvoir vendre le fruit de son travail.

Les artistes et technicien-ne-s du spectacle sont rémunéré-e-s de façons forfaitaire (les technicien-ne-s peuvent être rémunérés au nombre d'heures réel) que l'on appelle « cachet ». Aujourd'hui un artiste doit cumuler au minimum 507 heures sur une période de 365 jours pour bénéficier du régime de l'intermittence.

Des heures d'enseignement ou d'interventions artistiques peuvent être comprises dans le calcul des heures éligibles à raison de 70 heures (120 heures pour les artistes de 50 ans et plus). Cependant, elles doivent être dispensées auprès d'établissements agréés (voir liste page 6 du guide ci-dessous).

Notez bien : un artiste n'est pas obligatoirement intermittent-e du spectacle. Seuls ceux qui bénéficient du régime le sont.

→ [Consulter le guide de l'intermittent du spectacle de France Travail](#)

Régime général

En 1945, les ordonnances ouvrent la protection sociale à l'ensembles des travailleurs et travailleuses français-e. Finalement, elle donne lieu au régime général (qui permet, en effet, à tous les citoyens de bénéficier d'une protection sociale), sans mettre fin aux autres régimes (le régime agricole et les régimes spéciaux).

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) collecte, produit, analyse et diffuse des informations sur l'économie et la société françaises. C'est une direction générale du ministère de l'Économie et des Finances implantée dans l'ensemble du territoire français.

L'INSEE délivre notamment un avis de situation au répertoire SIRENE (Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements qui est utilisé pour l'identification des entreprises). À ce titre il identifie des sociétés, des organismes publics, des associations, des commerçants, des artisans, des professions libérales, des micro-entrepreneurs.

Elle délivre également un code d'activité principale exercée, nommé **code APE** ou **code NAF**

APE (Activité Principale Exercée)

L'**Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)** qui délivre un code d'activité principale exercée, nommé **code APE** ou **code NAF**, lors de l'**immatriculation de l'association, de l'entreprise ou du travail indépendant**.

Ce code, composé de **quatre chiffres** et d'**une lettre**, a une **vocation principalement statistique**. Il permet d'**identifier la branche d'activité principale** de l'association, de l'entreprise ou du travailleur indépendant.

L'Insee dispose d'un outil de recherche de nomenclature d'activité française (**NAF**) pour déterminer le code APE.

Le code APE n'a pas de valeur juridique, c'est l'activité réelle de votre entreprise qui détermine la convention collective qui s'y applique.

Convention collective Nationale (CCN)

La convention collective contient les règles de droit du travail (contrat, congés, salaires...) applicables à un secteur d'activité. Elle est négociée et conclue d'une part par les organisations syndicales représentatives des salariés et d'autre part par les employeurs, éventuellement réunis en organisations syndicales ou associations. Chaque convention définit son champ d'application professionnel et territorial qui oblige toute entreprise concernée à l'appliquer, sauf cas particuliers.

→ À télécharger :

- [Convention collective Éclat](#)
- [Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant \(CCNESPSV\)](#)

Entreprise du spectacle vivant / Licences d'entrepreneur de spectacle

Selon la loi de 1999 (art. D7122-1 et suivant du code du travail), les entrepreneurs du spectacle sont des professions réglementées qui nécessitent l'obtention d'une licence d'entrepreneur du spectacle vivant : exploitant de lieux de spectacles (licence 1), producteurs qui sont les employeurs du plateau artistique (licence 2), diffuseurs (licence 3).

Depuis le 1er octobre 2019, le régime juridique de l'exercice de l'activité d'entrepreneur de spectacles vivants est soumis à l'obligation de déclaration en ligne de l'activité, pour les entrepreneurs établis en France, et à l'obligation d'information en ligne, pour les entrepreneurs établis hors de France.

La licence d'entrepreneur de spectacles n'est pas obligatoire pour :

- Un organisme qui organise 6 représentations annuelles maximum et dont l'activité principale n'est pas l'organisation de spectacles : association, entreprise, organisme public, notamment ;

- Les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération, toujours dans la limite de 6 spectacles maximum par an. Au-delà de 6 spectacles, une licence doit être demandée. NB : aujourd'hui cette licence peut être délivrée à une personne morale. Elle a une validité de 5 ans.

Organisateur occasionnel de spectacle vivant

Le spectacle occasionnel concerne uniquement des organisateurs, personnes physiques ou morales, qui n'ont pas pour activité principale ou pour objet social l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles.

Cette situation est appréciée soit à partir de la raison sociale ou de l'objet inscrit dans les statuts de l'entreprise ou de l'association, soit le cas échéant, à partir des réalités. Ainsi une association qui a pour objet dans ses statuts la production ou la diffusion de spectacles ne pourra se prévaloir de la qualité d'entrepreneur occasionnel du spectacle même si elle organise moins de six représentations par an. L'activité principale d'une association est déterminée dans les statuts par la définition de son objet.

Par ailleurs et comme visé ci-dessus, l'INSEE attribue un code APE qui lui indiquera son activité principale exercée et si elle relève ou non du champ occasionnel.

L'exercice occasionnel de l'activité d'entrepreneur de spectacles peut ainsi se faire sans licence dans la limite de six représentations par année civile. Attention, une série de spectacles donnés dans la même journée ne peut pas être assimilée à une seule représentation.

Présomption de salariat

Lorsqu'un organisateur de spectacle engage un-e artiste du spectacle en vue de sa production et moyennant une rémunération, le contrat conclu entre eux est présumé être un contrat de travail.

En effet, selon l'article L. 7121-3 du code du Travail : « *tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du Commerce* » (RCS).

C'est pour cette raison que le statut de micro-entrepreneur ne peut être utilisé dans la cadre d'un concert

Le risque pour l'association est de voir les factures d'auto-entrepreneur requalifiées en salaires par l'URSAFF. NB : dans la cadre d'un contrôle par l'URSAFF, le risque est toujours pris du côté de l'asso. Le travailleur indépendant ne se verra pas impliquer de sanctions.

Lien de subordination

Le lien de subordination juridique permet de distinguer le travailleur ou travailleuse indépendant-e du travailleur ou de la travailleuse salarié-e.

Le lien de subordination se caractérise par **l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son ou sa subordonné-e**. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Ce sont les *circonstances de fait* qui déterminent l'existence d'un rapport de subordination ; celui-ci ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention

Point de vigilance : le ou la chef-fe de chœur peut à tout moment faire valoir une requalification de ses prestations en salariat auprès du conseil des prudhommes et donc exiger la requalification de sa mission en

contrat de travail impliquant le paiement de ses salaires, cotisations sociales et indemnités, et ce, même si la modalité de facturation via la microentreprise était à l'initiative du ou de la chef·fe de chœur.

Bénévolat

Il n'existe pas de définition juridique du bénévolat. La définition communément retenue est celle d'un avis du Conseil économique et Social du 24 février 1993 : « Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial ».

Le bénévolat est la situation dans laquelle une personne apporte temps et compétences à titre gratuit pour une personne ou un organisme. Il se distingue donc de la situation de travail (ou salariat) essentiellement par les critères suivants :

- Le ou la bénévole ne perçoit pas de rémunération. Il ou elle peut être dédommagé·e des frais induits par son activité (déplacement, hébergement, achat de matériel...) ;
- Le ou la bénévole n'est soumis à aucun lien de subordination juridique. Sa participation est volontaire : il ou elle est toujours libre d'y mettre un terme sans procédure, ni dédommagement. Il ou elle est en revanche tenu de respecter les statuts de l'association, ainsi que les normes de sécurité dans son domaine d'activité.

Micro-entrepreneur (ex. auto-entrepreneur)

Le régime de la micro-entreprise est un régime unique et simplifié résultant de la fusion des régimes micro-social et micro-fiscal. Il permet de bénéficier de formalités simplifiées pour la création de l'activité, mais aussi pour les obligations de déclarations et de paiement.

La micro-entreprise n'emporte pas la création d'une personne morale.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, les seuils de chiffre d'affaires applicables au régime micro-entrepreneur ont été revalorisés. Ce régime s'adresse aux entrepreneurs individuels dont le chiffre d'affaires annuel hors taxes ne dépasse pas :

- 188 700 € pour les entreprises dont l'activité principale est la vente de marchandises, d'objets, de fournitures de denrées à emporter ou à consommer sur place, ou la prestation d'hébergement (hôtels, chambres d'hôtes, gîtes ruraux, meublés de tourisme, etc.).
- 77 700 € pour les prestations de service relevant des bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et les professions libérales relevant des bénéfices non commerciaux (BNC).

NB : Depuis la loi Pinel du 1^{er} janvier 2016, il n'existe plus aucune différence entre auto-entrepreneur ou micro-entreprise. Les deux régimes ont été rassemblés pour former un seul statut : la micro-entreprise.

Attention, un·e artiste indemnisé·e comme intermittent·e du spectacle ne peut pas exercer la même activité professionnelle en facturant comme micro-entrepreneur. En effet, il n'est pas possible de cumuler le statut de micro-entrepreneur avec des indemnités chômage liées à une activité identique. En revanche, un·e intermittent·e a la possibilité de cumuler son activité d'artiste ou de technicien·ne du spectacle avec une micro-entreprise sans lien direct avec cette activité (interventions pédagogiques auprès du chœur hors spectacle, enregistrement studio, vidéaste... par exemple).

Par ailleurs, il existe un principe de présomption de salariat de l'artiste engagé·e dans le cadre des répétitions et de représentations qui exclut la possibilité pour un·e artiste interprète du spectacle de facturer sa prestation artistique via sa micro-entreprise.

L'artiste en situation de concert est obligatoirement un· salarié·e.

Facture

La facture est un document qui donne le détail des prestations ou des marchandises vendues. C'est un document de nature commerciale et comptable établi par un vendeur. Elle contient les conditions d'achat et de vente de produits, des marchandises ou des services rendus (nature, quantité, poids, qualité, prix...). Selon que votre client est un professionnel, une entité publique ou un particulier, les règles pour émettre des factures sont différentes.

[En savoir plus](#)

TTC et HT :

Un prix dit TTC (toutes taxes comprises) est un prix d'un produit ou d'un service sur lequel toutes les taxes dues par le client sont prises en compte. Dans les factures, l'expression toutes taxes comprises est orthographiée via l'abréviation « TTC ». Le prix TTC prend en compte la taxe sur la valeur ajoutée ou TVA. Le prix TTC est donc supérieur au prix hors taxe (désigné par l'acronyme HT). En effet, ce dernier ne prend pas en compte la taxe sur la valeur ajoutée.

NB : dans le cas où une association est soumise au régime de franchise en base de TVA, La mention « *TVA non applicable, art. 293 B du code général des impôts* » doit alors figurer.

II. LES DIFFÉRENTS CONTRATS

CDI : Contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) constitue la norme de la relation de travail. L'employeur doit donc avoir recours à ce type de contrat.

Le CDI peut être conclu pour un temps plein ou pour un temps partiel.

CDD : Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) étant la forme normale et générale de la relation de travail, la conclusion d'un contrat à durée déterminée (CDD) n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les cas de recours au CDD sont limités. Il doit comporter l'indication précise de son motif qui ne peut être que l'un des suivants :

- Remplacement d'un salarié
- Accroissement temporaire d'activité
- Emploi à caractère saisonnier

NB : L'absence d'une définition précise du motif du CDD entraîne sa requalification par un juge en CDI.

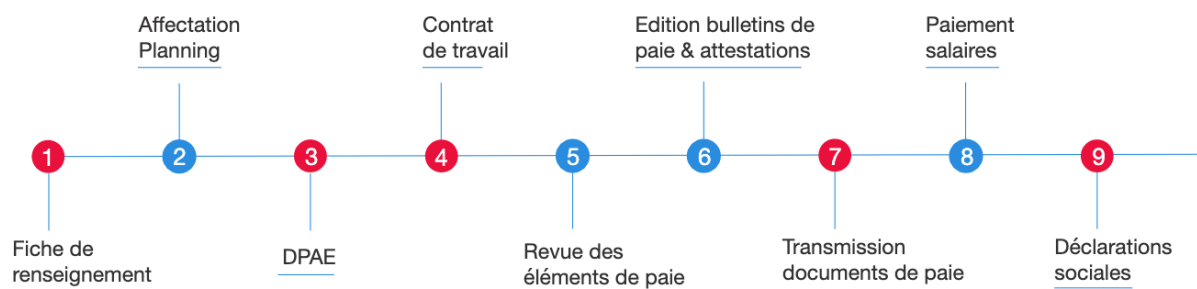
CDDU : Contrat à durée déterminée dit d'usage

Les employeurs qui produisent des spectacles peuvent recourir au contrat à durée déterminée dit "d'usage" (article D.1242-1 du Code du travail) pour certains emplois par nature temporaires et **dont la liste est dressée dans l'accord interbranche du 24 juin 2008** (annexe C).

Les modalités de conclusion d'un CDD d'usage sont très encadrées par le droit du travail et les conventions collectives.

Le CDD d'usage répond à un formalisme particulier et doit comporter des mentions obligatoires. Il doit être établi par écrit et ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité "normale et permanente" de l'entreprise (art. L.1248-1 du Code du travail).

Temporalité des formalités relatives à l'embauche du chef de chœur :



III. CALCUL DE RÉMUNÉRATION / MINIMAS DES CONVENTIONS COLLECTIVES.

L'établissement d'un bulletin de paie et sa mise à disposition du ou de la salarié-e par l'association est obligatoire. Ce document périodique communiqué à la ou au salarié-e à chaque versement de la rémunération résume les différents éléments qui entrent en jeu depuis le salaire de base jusqu'au salaire net.

Il faut différencier :

- Le salaire net (avant retenue à la source, le coefficient étant différent selon les personnes).
- Le salaire brut (qui correspond au salaire net + les charges salariales).
- Le coût total employeur qui correspond au salaire brut + les charges patronales.

La règle veut qu'un salaire se négocie toujours en brut pour tenir compte de l'évolution des charges.

En fonction de son secteur d'activité, l'employeur est tenu de respecter les modalités de rémunération prévues par la convention collective.

→ Pour un contrat conclu dans le cadre d'une activité permanente : il convient d'appliquer les minimums salariaux de la convention collective ÉCLAT

REPÈRES PRÉALABLES : QUALIFICATION, CLASSIFICATION, TEMPS DE TRAVAIL ET TYPE DE CONTRAT :

QUALIFICATION

La convention collective nationale de l'animation s'applique aux organismes de droit privé sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air, notamment par des actions continues ou ponctuelles d'animation, de diffusion ou d'information créatives ou récréatives ouvertes à toutes catégories de population. Son champ géographique porte sur l'ensemble du territoire, DOM compris.

NB : Le chef de chœur, n'est pas une profession identifiée comme telle dans la convention collective Éclat. Il est soit **professeur** soit **animateur-technicien**. Quelles sont les différences :

- **Professeur** : les salariés reçoivent la qualification de professeur s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.
- **Animateur technicien** : dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien (les ateliers de pratique musicale et les répétitions répondent à cette définition).

NB : Pour une chorale structurée sous la forme associative sans modalités d'évaluation, le chef de chœur sera surtout employé comme animateur technicien.

TEMPS DE TRAVAIL

a) Temps plein :

- **Professeur** : pour un professeur : 24 heures de face-à-face ou de service + 11 heures de préparation = 35 heures
- **Animateur technicien** : 26 heures de face-à-face ou de service + 9 heures de préparation = 35 heures

b) Temps partiel :

Un contrat est à temps partiel lorsque la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail (35 heures) **ou à la durée du travail fixée par la convention ou l'accord collectif conclu au niveau de la branche (24 heures pour les professeurs et 26 heures animateurs techniciens selon ECLAT).**

Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi entrée en vigueur le 1er juillet 2014, les entreprises qui concluent un contrat de travail à temps partiel doivent prévoir une durée de travail hebdomadaire minimale de 24 heures. Or, si un accord de branche étendu par le ministère du Travail vient déroger à cette règle, il est possible aux employeurs de la branche de conclure des

contrats dont la durée minimale est inférieure à 24 heures. **C'est le cas dans la branche de l'animation : Un avenant n°148 à la convention collective de l'animation, signé le 23 juin 2014 et étendu par arrêté du 24 octobre 2014 (JO du 1er novembre 2014),** met en place une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire à la loi pour les animateurs et professeurs applicable au 1er novembre 2014. Cet avenant prévoit, pour les animateurs techniciens et professeurs, **un horaire minimal** hebdomadaire de service (temps de face à face pédagogique) **de 2 heures**.

c) Heures complémentaires

Il sera possible de rémunérer le chef de chœur en heures complémentaires et notamment pour les répétitions ou les représentations dans le cadre des concerts de l'ensemble.

Les heures effectuées au-delà du temps plein conventionnel (24h pour les professeurs et 26h pour les animateurs techniciens), sont considérées comme des heures supplémentaires. Le principe est qu'elles ne sont pas récupérées mais donnent lieu à un paiement majoré.

Selon la convention collective, pour un chef de chœur engagé dans le cadre d'un CDI à temps partiel, peut accomplir des heures complémentaires dans la **limite de 1/3 de l'horaire contractuel**, sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale.

Aussi, attention pour les répétitions et représentations : un recours au CDD pour accroissement d'activité ou CDDU sera nécessaire en cas de dépassement de la limite du 1/3 de l'horaire contractuel.

TYPE DE CONTRAT

- Le principe de recours au CDI est retenu par la convention collective ECLAT
- Le recours au CDD est possible dans le cadre de la convention collective ECLAT dans la stricte hypothèse du remplacement d'un chef de chœur embauché en CDI ou en cas d'accroissement temporaires d'activité.

CLASSIFICATION ET MINIMUMS SALARIAUX

Les minimums salariaux sont déterminés selon la grille d'emplois spécifique à la Convention collective Éclat qui détermine des groupes et des coefficients en fonction des degrés d'autonomie, de responsabilité, de technicité et d'échange relationnel / représentativité :

- Pour les Animateurs Techniciens, il s'agit du Groupe A, coefficient 257 depuis le 26 nov 2023 ;
- Pour les Professeurs, il s'agit du groupe B, coefficient 265 depuis le 1er janv 2024.

Pour accéder à la grille de classification d'Éclat cliquer [ici](#).

Pour connaître le salaire conventionnel d'un-e salarié-e, il faut tout d'abord se référer à **son groupe de classification**. Ensuite, il y a lieu de se reporter aux valeurs de point, qui au 1^{er} janvier 2026 seront les suivants :

- la valeur de point 1 (V1) est fixée à 7,23 € ;
- la valeur de point 2 (V2) est fixée à 6,81 €.

Le principe de calcul du salaire conventionnel brut de base pour un temps plein est le suivant :

Salaire conventionnel brut = (coefficient du groupe A) × V1 + (coefficient du salarié – coefficient du groupe A) × V2

Ensuite, le calcul va différer selon le contrat du salarié et son volume horaire.

NB : Hexopée (cf. p 16) met à disposition de ses adhérents des outils Excel développés par la branche notamment:

- Un outil de calcul des éléments de salaire ;
- Un outil de simulation pour déterminer le coût d'un-e salarié-e, charges salariales et charges patronales comprises.

Salaire minimum conventionnel du ou de la salarié-e à temps partiel (ce qui est le cas pour la majorité des chef-fe-s de chœur) :

Le salaire minimum conventionnel du ou de la salarié-e à temps partiel est calculé au regard du coefficient du salarié et des valeurs de point applicables à la branche (voir plus haut).

Le salaire doit ensuite être calculé au prorata du temps de travail, rapporté au temps plein dans votre structure. Classiquement, le prorata s'effectuera sur la base de 35 heures par semaine (ou 151,67 heures par mois).

La formule de calcul est la suivante :

$$(\text{Coefficient du groupe A} \times V1) + [(\text{Coefficient du salarié} - \text{coefficient du groupe A}) \times V2] \times \text{Temps de travail hebdomadaire} / 35 \text{ ou temps de travail mensuel} / 151,67$$

À titre indicatif : montant du salaire mensuel brut de base d'un chef de chœur qui effectue 2 heures de répétition hebdomadaires (selon la valeur du point au 1er janvier 2026) :

- Animateur technicien : 142,97 € brut mensuel (soit 109,53 € net avant impôt et 160,23 de coût global)
- Professeur : 159,37 € brut mensuel (soit 122,06 € net avant impôt et 182,27 € de coût global)

→ [Voir les simulations de salaires](#) (NB : au 1^{er} janvier 2026)

NB : le taux horaire n'existe pas dans la CCN Éclat, on parle d'une rémunération mensuelle brut et d'un temps de travail mensuel brut, sauf dans le cas d'une CDD d'Usage.

INFOS COMPLÉMENTAIRES :

Liberté de fixer le salaire

Ces références constituent un minimum. Il est tout à fait possible d'envisager une rémunération plus importante dans le cadre d'une négociation salariale avec le ou la salarié-e et ajout d'une prime personnelle. NB : Le coefficient n'emporte pas sur le classement de la grille spécifique des emplois.

Ancienneté de branche (reconstitution de carrière) :

La convention ECLAT prévoit 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) dans la limite de 40 points.

Ancienneté dans l'association (prime ancienneté) :

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.

Temporalité de la rémunération :

En application du statut particulier de l'article 1.4, ces salarié-e-s perçoivent leur rémunération mensuelle (calculée sur les heures de service hebdomadaires prévues au contrat) sur les douze mois de l'année de référence. Ils perçoivent donc cette même rémunération mensuelle pendant les périodes de vacances scolaires, même s'ils n'assurent effectivement pas de répétitions durant ces périodes.

Le versement de leur rémunération ne doit pas être interrompu en juillet/août, ni sur aucune période de vacances scolaires. Vous ne devez pas non plus mettre en place un lissage en ne rémunérant que les semaines de face à face pédagogique.

→ Selon votre activité, pour un contrat conclu dans le cadre d'une activité relevant du spectacle vivant (concert, répétition), il convient d'appliquer la Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant (CCNESPSV).

Principes de rémunération « ponctuelle » du chef de chœur dans le cadre de la production d'un concert (répétitions et représentations) :

- La rémunération au cachet
Le cachet est un **mode de rémunération forfaitaire utilisé** pour l'embauche d'artistes du spectacle en CDDU. Il ne représente pas nombre d'heures réellement travaillées.
La traduction du cachet en nombre d'heures est effectuée ultérieurement par les organismes sociaux pour permettre le calcul des droits sociaux.

À noter : lorsque le chef de chœur est rémunéré au cachet, l'employeur n'a pas d'obligation de mention du nombre d'heures de travail sur le bulletin de salaire mais seulement du nombre de cachets

Salaires minimaux pour les producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre (annexe 6 de la CCNESPSV) :

- Répétition isolée : cachet minimum de répétition (3h) en brut : 107,30 € (soit environ 83 € net / 162 € coût total employeur).
- Concert : cachet de base (4h indivisibles) en brut : 160,96 € (soit environ 125 € net / 243 € coût total employeur).

→ Salaires minimaux au 1^{er} septembre 2025 à retrouver dans la CCNESPSV (page 32)

IV. LE CADRE DES DÉFRAIEMENTS

De quoi parle-t-on ?

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

Une demande de remboursement se fait au « *franc le franc* » (à condition qu'ils soient bien réels, justifiées et proportionnés à la trésorerie associative) ou sur la base d'un défraiement forfaitaire minimum (dans certains cas et bien prévus par l'administration fiscale) 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 : un montant du remboursement des frais kilométriques peut aussi être voté par le Conseil d'administration de l'association employeuse à la condition d'en informer le ou la salarié·e. Cette décision doit être consignée dans un PV de délibération de CA avant d'être appliquée.

Le montant voté doit être égal ou inférieur au défraiement forfaitaire minimum défini par le barème fiscal des indemnités kilométriques (voir site de l'URSSAF). En cas de dépassement de ce barème, l'excédent sera fiscalisé et soumis à cotisation.

Déplacement sur le lieu de travail :

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 fiscal de référence.

Transport personnel : la convention collective ne prévoit pas de défraiement entre le lieu de résidence du ou de la salarié·e et son lieu du travail (cadre général du code du travail). Il est néanmoins possible de décider d'un remboursement des frais de déplacements kilométriques pour ces déplacements, après validation par le conseil d'administration.

NB : Le montant de la prise en charge des frais de transport doit être mentionné sur la fiche de paie.

Les remboursements de frais de transport sont exonérés de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite de 300 € par an pour un véhicule thermique et de 600 € par an pour un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène.

Transport en commun : 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-employeurs. 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 sur ce sujet](#)

Vigilance :

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

Déclarer des frais kilométriques « fictifs » pour « rémunérer » votre chef·fe 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.

V. DISPOSITIFS ET SERVICES

GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel)

Le Guso est un service destiné aux employeurs (associatifs ou autres) qui emploient occasionnellement un ou plusieurs intermittent-e-s du spectacle.

Ce service leur permet d'effectuer en ligne l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de ces salarié-e-s. 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 technicien-ne-s.

Le champ du Guso est ainsi 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 technicien-ne-s concourant au spectacle.

L'adhésion au Guso est obligatoire :

- Si vous engagez et rémunérez un-e ou plusieurs salarié-e-s du spectacle vivant, pour un contrat à durée déterminée ;
- Si votre structure n'a pas pour activité principale le spectacle vivant.

Le nombre de représentations est-il limité au GUSO ?

Il n'y a pas de limitation de représentation 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 s'opère en ligne sur le site mesdemarches.culture.gouv.fr du Ministère de la culture.

→ [Plus d'info sur la licence.](#)

Peut-on procéder à l'affiliation d'un groupement d'artistes amateurs bénévoles au GUSO, répertorié par un code APE 90.01Z ?

NB : En principe, les employeurs répertoriés par un code APE/NAF 90.01Z, ne peuvent pas procéder à leur affiliation auprès du Guso, car leur activité est assimilée à des professionnels du spectacle. Réglementairement, ils en sont exclus.

Toutefois, la loi prévoit une exception pour les groupements d'artistes amateurs bénévoles faisant occasionnellement appel à un ou plusieurs artistes du spectacle percevant une rémunération. Cette typologie d'employeurs relève du champ d'application du Guso.

Dans cette situation, matériellement, la création du compte ne peut pas s'effectuer à partir du site du Guso.

Afin de statuer sur votre demande, il convient d'envoyer par courriel les éléments suivants : [demande de renseignements](#).

→ Visitez sur le site du [GUSO](#) pour en savoir plus. Les tutos [en vidéos](#) et la [FAQ](#) sont très bien réalisés.

Chèque emploi associatif (CEA)

Le CEA permet aux associations et fondations employeurs d'accomplir, de manière simplifiée, les formalités liées à l'embauche et à la gestion des salarié-e-s en CDD ou en CDI. Le chèque emploi associatif est un e-service gratuit. L'association accomplit, en un seul document, les formalités administratives liées à l'embauche (DPAE et le contrat de travail).

Elle transmet une seule déclaration au chèque emploi associatif pour l'ensemble des organismes de protection sociale obligatoire. L'employeur effectue un règlement unique par prélèvement automatique pour l'ensemble des cotisations.

Le service chèque emploi associatif établit les bulletins de paie, calcule les cotisations et contributions sociales dues et réalise certaines déclarations annuelles.

Pour autant, l'utilisation du chèque-emploi associatif n'exonère pas l'employeur d'appliquer les dispositions de la convention dont elle relève.

Points de vigilance, l'employeur est notamment tenu :

- De fournir un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque-emploi associatif conformément à l'article 4.2 de la convention collective de l'animation ;
- De choisir un régime de prévoyance auquel cotiser (Humanis – AG2R) ;
- Éventuellement, selon la situation du ou de la salarié-e, de choisir et cotiser à une mutuelle complémentaire santé.
- De faire les démarches auprès de son OPCO de référence pour garantir le droit à la formation professionnelle de son personnel ([Uniformation](#) pour le secteur du chant choral).

NB : Depuis le 1er janvier 2022, la contribution légale de formation est recouverte par l'URSSAF à la même échéance que l'ensemble des cotisations sociales de sécurité sociale. Elle n'est plus collectée par Uniformation.

L'employeur doit verser une contribution supplémentaire de 1% au titre de la formation et plus précisément du CPF-CDD pour les CDD de "droit commun". En effet, ce 1% ne sera pas dû pour les CDD signés dans le cadre de la politique de l'emploi (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, PEC...).

Externalisation de la paie

L'externalisation de la paie consiste à confier le processus de gestion de paie à une structure dont c'est l'une des activités (avec un code APE dédié). Vous restez l'employeur et faites appel à un prestataire pour assurer la mission sociale de votre association (c'est en fait un secrétariat dédié à la paie).

NB : vous conservez l'entier de vos prérogatives, droits et devoirs en votre qualité d'employeur.

Le prestataire s'occupe des déclarations et formalités d'embauche (DPAE), de l'établissement des bulletins de payes et des déclarations sociales obligatoires, les déclarations sociales nominatives (DSN) ainsi que de tout document nécessaire en cas d'événement RH (embauche, fin de contrat, changement de contrat...).

La plupart du temps, ils se chargent de réaliser une veille réglementaire, donnant ainsi la garantie d'une paie conforme aux derniers textes en vigueur.

Qui peut assurer ce service ?

Des cabinets comptables ou des associations spécialisées proposent ce service.

En région Centre-Val de Loire, vous pouvez faire appel à deux associations (liste non exhaustive) :

Accords Centre-Val de Loire

Cette association propose ses services pour les conventions collectives : ÉCLAT, Entreprises artistiques et culturelles, Entreprises du secteur privé du spectacle vivant, Organismes de formation.

contact@accordscvl.com

<https://www.accordscvl.com/gestion-salariale>

Lyloprod

Cette association propose ses services uniquement pour les organisateurs et employeurs dans le domaine d'activité du spectacle vivant.

<https://lyloprod.fr/administration-paies-du-spectacle/>

VI. LES ACTIVITÉS CRÉATIVES DU OU DE LA CHEF-FE DE CHŒUR : LE STATUT D'ARTISTE-AUTEUR

Nous sortons ici des activités hors interventions annuelles, hors pédagogie, hors spectacle vivant et qui correspondent par exemple à la commande d'œuvre originale ou (composition) ou d'arrangement.

Les travaux de composition et d'arrangement sont protégés par la propriété intellectuelle, c'est un autre sujet. Nous évoquons ici les régimes spécifiques du statut d'artiste-auteur. Comment cette dernier-e est-il-elle rémunéré-e ?

L'Urssaf Limousin est compétent en tant que centre de gestion des cotisations sociales des artistes-auteurs. Deux façons de pouvoirs déclarer ses prestations artistiques d'auteurs à [l'Urssaf Limousin](#) :

A. Soit l'artiste-auteur est constitué en « entreprise individuelle » :

NB : l'entreprise individuelle (EI) d'un artiste-auteur est différente de la micro-entreprise (ex. auto-entreprise).

L'entreprise individuelle désigne une activité indépendante, libérale d'auteur pour laquelle il convient de s'inscrire à l'Urssaf Limousin qui va délivrer un numéro SIRET.

Ce numéro SIRET permettra à l'artiste-auteur d'émettre des factures d'auteur (ou note d'auteur) à ses diffuseurs (ou commanditaires).

L'artiste déclare ainsi lui-même ses revenus auprès de l'Urssaf Limousin et règle ses cotisations via ce service.

Dans ce cas, le régime fiscal de l'artiste-auteur sera celui d'une déclaration en bénéfices non commerciaux (BNC).

B. Soit l'artiste auteur n'est pas constitué en entreprise individuelle

Il est possible d'avoir une activité d'artiste auteur et de pouvoir bénéficier d'un régime de sécurité sociale sans être structuré sous le régime de l'entreprise individuelle (EI) (pas de numéro SIRET).

La différence dans ce cas c'est que c'est le diffuseur qui délivre une note d'auteur, sur laquelle il impute un précompte des cotisations sociales qui sont versées directement par le diffuseur à l'Urssaf Limousin.

Dans ce cas le régime fiscal de l'artiste auteur est celui de la déclaration en traitement et salaires.

NB : quand un artiste auteur est constitué en Entreprise individuelle et qu'il facture lui-même au diffuseur, le taux des cotisations sociales est de 13%, en revanche quand c'est le diffuseur qui se charge de verser les cotisations à l'Urssaf Limousin, le taux de cotisation est de 17%.

Il est donc plus intéressant de se constituer en Entreprise individuelle dans le cas d'une activité importante d'artiste auteur.

Remarque : il est possible de cumuler le statut d'artiste-auteur avec le statut d'intermittent, le statut de micro-entrepreneur et des interventions au régime général.

VII. RESSOURCES

GUIDES / INFOS

- [Guide pour l'engagement d'un-e chef-fe de chœur](#) édité par l'[Institut français d'art choral](#) (IFAC)
Ce document a été réalisé en collaboration avec les fédérations chorales nationales suivantes : Ancoli, Confédération Musicale de France et la Fédération Française des Petits Chanteurs – Pueri Cantores ainsi que les structures régionales d'accompagnement des pratiques vocales amateurs : Arpa Occitanie, Cadence, Cephavoix, Cité de la Voix, Inecc Mission Voix Lorraine (voir également page 15)
- La fédération [A Cœur Joie](#), diffuse des ressources en lignes sur ce thème.
- La Confédération Musicale de France a également publié de la ressource en ligne sur le thème de [l'association employeuse](#).
- Les structures régionales d'accompagnement des pratiques amateurs proposent différents services d'informations et de conseils (cf. liste page 15).

CONVENTIONS COLLECTIVES (nous vous donnons ci-dessous les deux principales) :

- [Convention collective Éclat](#)
Bon à savoir : [Hexopée](#) est l'organisation représentative du secteur de l'animation. Elle accompagne ses adhérents par des conseils personnalisés, adaptés à la situation des structures afin de permettre à leurs dirigeants d'assurer leur fonction employeur en direction du personnel et auprès des organismes de contrôle et de tutelle.
À titre indicatif, l'adhésion annuelle, au 1er septembre 2025 est de 133 € (*Part fixe Adhérent direct et 90 € pour un adhérent affilié à un réseau ou une fédération conventionnée avec Hexopée ce qui est le cas du Cephavoix*) + 25 € (tranche 1 appliquée pour les 4 premiers salariés ETP), soit 158 € / an pour un adhérent direct.
- [Convention Collective Nationale des Entreprises du Secteur Privé du Spectacle Vivant \(CCNESPSV\)](#)
NB : l'exemplaire diffusé date du 2023-02-18. Des versions à jour sont disponibles dans le commerce, vous pouvez également consulter les mises à jour sur le site du [SYNAVI](#), syndicat national des arts vivants.

MICRO-ENTREPRISE (EX AUTO-ENTREPRENARIAT)

- [Source Urssaf](#)
- [Source entreprendre.service-public.fr](#)

MODÈLES DE CONTRAT

Avec l'aimable autorisation d'Accords Centre-Val de Loire

- [Modèle CDI professeur](#)
- [Modèle CDI animateur technicien](#).
- [CDD d'usage artiste du spectacle vivant](#).

SERVICES POUR RÉMUNÉRER UN SALARIÉ-E

- [Site chèque Emploi Associatif \(CEA\) + dépliant](#)
- [GUSO](#)

En région (liste non exhaustive) :

- **Accord Centre-Val de Loire** : cette association propose ses services pour les conventions collectives : ÉCLAT, Entreprises artistiques et culturelles, Entreprises du secteur privé du spectacle vivant, Organismes de formation.
contact@accordscvl.com - <https://www.accordscvl.com/gestion-salariale>
- **Lyloprod** : cette association propose ses services uniquement pour les organisateurs et employeurs professionnels et donc notamment si votre code APE est le 90.01Z. <https://lyloprod.fr/administration-paies-du-spectacle/>

INDÉMNITES KILOMÉTRIQUES

- [Barèmes de remboursement kilométriques des salariés](#), source URSSAF
- [Simulateur du remboursement de frais kilométriques](#), source Impots.gouv.fr
- [Tout savoir sur les frais professionnels](#)

INTERLOCUTEURS EN RÉGION :

GRAND-EST

Cadence Pôle musical régional (location des bureaux : Strasbourg)

Contact : Estelle Tritschler, responsable de l'accompagnement

mail: e.tritschler@cadence-musique.fr

tél: 06 36 07 93 62

<https://cadence-musique.fr>

Nom du dispositif : SOS Embauche

INECC Mission Voix Lorraine (location des bureaux : Metz)

Contact : KRENC Tristan Directeur

mail: t.krenc@inecc-lorraine.com

tél: 03 87 30 52 07

www.inecc-lorraine.com

Nom du dispositif : Impulsions, dispositif de soutien pour les pratiques pour chœur et chorales en amateur

[Impulsions ! - INECC Mission Voix Lorraine](#)

CENTRE-VAL DE LOIRE (location des bureaux : Montlouis-sur-Loire - Orléans)

Cepravoix

Contact : Céline Morel, directrice

mail : direction@cepravoix.fr

Tél : 02 47 50 70 02

www.cepravoix.fr

Nom du dispositif : "SOS Administration"

BOURGOGNE FRANCHE COMTE (location des bureaux Dijon, Besançon, Vézelay)

La Cité de la Voix

Contact : Bertin-Mouroit Léa, Responsable éducation artistique et pratiques vocales

mail: lea.bertin-mouroit@lacitedelavoix.net

tél: 03 81 25 57 05

<https://www.lacitedelavoix.net/>

Mission conseil, pas de dispositif particulier sur ce sujet

OCCITANIE (localisation des bureaux : Toulouse)

Les Éléments - Mission Voix Occitanie

Perrine Malgouyres, Directrice de la Mission Voix

mail : perrine.malgouyres@les-elements.fr

tél : 05 34 41 15 47

<https://www.les-elements.fr/fr>

Mission conseil, pas de dispositif particulier sur ce sujet

AUTRES INTERLOCUTEURS (rayonnement national)

À Cœur Joie (localisation des bureaux : Lyon)

<https://www.choralies.org/>

Contact :

Xavier Denaiffe, chargé de développement réseau associatif

xdenaiffe@choralies.org

04 72 19 83 47

IFAC-Institut Français d'Art Choral (localisation des bureaux : villeurbanne)

Mathieu Bellier - Responsable de production et du développement

Mail : contact.ifac@artchoral.org

Tél. : [+337 67 74 48 16](tel:+33767744816)

<https://artchoral.org/>