

## LES ECOLES ASSOCIATIVES ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

### **I GENERALITES TRAVAILLER DANS LE SECTEUR PRIVE**

#### **A ELEMENTS GENERAUX SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL**

Le contrat de travail définit le poste de travail occupé par le salarié,

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié.

#### **Autres mentions à préciser sur le contrat :**

- la date de fin du contrat et le cas échéant une clause de renouvellement, ou la durée minimale,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire.

#### **Obligations de l'employeur :**

Un exemplaire du contrat écrit, comprenant les éléments légalement obligatoires, doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche. A défaut, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée. Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, l'employeur contrevenant à ces obligations est en outre passible d'une sanction pénale (amende et/ou emprisonnement).

#### **Durée maximale de la période d'essai**

A défaut d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée ne doit pas dépasser :

- pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

**La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit.** Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

#### **La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :**

- 4 mois pour les ouvriers et employés ;
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens
- 8 mois pour les cadres.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

**La convention collective de l'animation (article 4.4.1) prévoit une période d'essai de 2 mois maxi pour les CDI.**

### **B LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE**

#### **Durée maximale varie selon la justification ou le type de contrat.**

Cas de recours au CDD	Avec échéance précise	Sans échéance précise
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (congrés de maternité, de maladie, de formation, parental d'éducation, par exemple)	18 mois	Retour du salarié remplacé
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail</li> <li>• Contrat exécuté à l'étranger</li> <li>• Commande exceptionnelle à l'exportation</li> </ul>	24 mois	Impossible
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attente de la prise de poste d'un nouvel embauché en CDI</li> <li>• Réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité</li> </ul>	9 mois	Arrivée du salarié recruté
Accroissement temporaire d'activité	18 mois sauf dans 3 cas : <ul style="list-style-type: none"> <li>• commandes exceptionnelles à l'exportation (24 mois)</li> <li>• travaux urgents de sécurité (9 mois)</li> <li>• embauche après un licenciement économique (3 mois)</li> </ul>	Impossible

## Enseignement artistique

Emplois saisonniers	6-8 mois	Fin de la saison
Apprentis recrutés avant le service national	moins de 12 mois	Impossible
Remplacement du chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, du professionnel libéral, du chef d'exploitation agricole	18 mois	Retour de la personne remplacée
CDD seniors	18 à 36 mois	Impossible
Emploi ou formation	variable	Impossible
<u>CDD à objet défini</u> : recrutement d'un ingénieur ou d'un cadre pour une mission précise	18 à 36 mois (sans renouvellement possible)	Impossible

**Engagement en CDDU (CDD intermittent)**

Les CDD d'usage désignent les contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois.

En effet, le code du travail dispose dans son article L1242-2 précise ce qu'est un CDDU *« Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois »*

**Secteurs d'activité concernés par les CDD d'usage : NE PAS AMALGAMER**

Parmi la vingtaine de secteurs d'activités visés par l'article D. 1242-1 du code du travail figurent notamment « l'enseignement » et « l'action culturelle ».

En conséquence l'enseignement constitue un « secteur d'activité où il est d'usage constant de ne pas recourir aux contrats de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée... » au sens de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail (ancien L. 122-11).

**MAIS Le seul fait de se situer dans le secteur de l'enseignement n'autorise pas le recours aux CDDU.**

Par exemple, il a pu être jugé que, dans le secteur de l'enseignement, l'emploi de formateur n'est pas de ceux pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI.

**Le CDDU (contrat à durée déterminée d'usage -intermittent-) n'a donc pas à être proposé pour les enseignants relevant de la convention collective de l'animation. ILLEGAL !**

**Renouvellement des CDD**

**Le CDD (conclu de date à date) peut être renouvelé une fois si :**

- la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu,
- la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (variable selon le motif du recours au CDD).

Attention, renouveler un CDD consiste à prolonger le contrat initialement conclu. Il ne s'agit pas de la conclusion d'un nouveau contrat.

**Délai de carence**

Sauf exception, lorsqu'un contrat à durée déterminée prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une certaine période, également appelée délai de carence.

**La période de carence est égale:**

- au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, (tiers-temps) pour les contrats de 14 jours et plus,
  - à la moitié de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, pour les contrats de moins de 14 jours.
- Ce délai n'est plus calculé en jours calendaires mais en jours ouvrables.

**Non respect du délai de carence**

En cas de non respect du délai de carence, le CDD peut être requalifié en contrat à durée indéterminée. L'employeur s'expose en outre à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et, depuis le 20 janvier 2002, à des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement).

Enseignement artistique**Le délai de carence ne s'applique pas en cas de:**

- nouvelle absence du salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- emplois saisonniers,
- travaux urgents (sécurité),
- rupture anticipée du fait du salarié.
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat,
- contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi,
- contrats destinés à pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDD (contrats dits d'usage).

**Fin de contrat**

Si le salarié conserve son emploi après l'échéance du contrat à durée déterminée et qu'aucun accord de renouvellement n'a été prévu, il est considéré comme engagé sous contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, il conserve l'ancienneté acquise au cours de ce contrat. La durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

**Certificat de travail**

Quelle que soit la cause de cessation de contrat, l'employeur doit délivrer un certificat de travail.

**Rupture anticipée du contrat**

Selon les articles L1243-1 à 4 du CT, le principe est qu'une fois signé le CDD ne peut se rompre SAUF circonstances exceptionnelles prévues par la loi

Hors période d'essai le contrat ne peut pas être rompu, sauf :

- en cas d'accord entre l'employeur et le salarié,
- en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur,
- en cas de force majeure.

Pour les contrats conclus à partir du 20/01/2002, le CDD peut également être rompu à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (CDI).

**Préavis à effectuer par le salarié dans le cas de rupture pour un CDI**

Le salarié qui rompt son CDD en dehors de la période d'essai pour une embauche à durée indéterminée doit respecter un préavis.

Il est calculé à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, compte tenu :

- de la durée du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis,
- de la durée effectuée si le contrat ne comporte pas de terme précis.

Le décompte est effectué en jours ouvrés.

**Conséquences de la rupture anticipée pour les cas de rupture autorisés**

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

Par ailleurs, le départ volontaire du salarié en période d'essai peut dans certains cas repousser l'examen des droits aux allocations de chômage.

**La rémunération****Principe d'égalité de rémunération**

La rémunération est au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise en contrat à durée indéterminée (CDI), de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

L'employeur contrevenant à ce principe est passible d'une amende de 3 750 EUR (majorée en cas de récidive) et/ou d'une peine de prison.

**Indemnité compensatrice de congés payés**

Si le salarié ne peut pas prendre ses congés pendant la durée du contrat, il bénéficie d'une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute qui lui a été versée, indemnité de fin de contrat comprise. L'indemnité de congés payés est due au titre du travail accompli de fait durant le contrat et versée en fin de contrat sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un CDI.

**Indemnité de fin de contrat**

A l'issue du CDD, si les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un CDI, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat.

Cette indemnité est versée en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de paye correspondant.

Enseignement artistique

### Montant de l'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat est égale au minimum à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat.

Ce taux est toutefois de 6% pour les CDD conclus avant le 20/01/2002.

Ce taux est également de 6% dans les branches dans lesquelles s'applique une convention ou un accord collectif étendu prévoyant, au bénéfice des salariés sous CDD, des contreparties en termes de formation professionnelle, notamment sous la forme d'un accès privilégié à la formation.

Dans ce cas, la convention ou l'accord collectif de branche étendu peut prévoir les conditions dans lesquelles ces salariés peuvent suivre, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et en dehors du temps de travail effectif, des actions de développement des compétences ou de bilans de compétences.

### L'indemnité de fin de contrat n'est pas due:

- en cas d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels l'usage exclut le recours à un CDI,
- en cas de contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou d'un complément de formation professionnelle,
- à un jeune qui conclue un contrat pendant ses vacances scolaires ou universitaires.
- si le salarié refuse un CDI pour un emploi similaire et une rémunération au moins équivalente,
- en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- s'il a commis une faute grave,
- en cas de force majeure,
- en cas de rupture du CDD au cours de la période d'essai.

Enfin, l'indemnité de fin de contrat n'est pas versée :

- si l'employeur a proposé au salarié de renouveler le contrat et qu'il le refuse (alors que le renouvellement était prévu dès l'origine dans le contrat),
- si au terme du CDD, les relations de travail se poursuivent entre le salarié et l'employeur sous la forme d'un CDI.

### Conditions de travail

Les conditions de travail sont les mêmes que celles des autres salariés de l'entreprise: durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire, jours fériés, hygiène et sécurité.

Le salarié en CDD bénéficie des mêmes équipements collectifs que les autres salariés : transports, restauration, douches, crèches.

### C TRAVAILLER A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est une dérogation à l'horaire collectif de travail applicable dans l'entreprise. La loi définit le travail à temps partiel comme celui dont la durée est inférieure à la durée légale ou conventionnelle hebdomadaire (ou à son équivalent mensuel ou annuel) (art L3123-1 du code du travail).

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, lutte contre le temps partiel contraint et le phénomène des travailleurs pauvres. Elle impose à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014 une durée minimale de travail établie 24 heures hebdomadaires pour tous les nouveaux contrats et la mise en conformité des anciens contrats entre le 1/1/2014 et le 31/12/2015 , l'employeur ne pouvant retarder cette mise en conformité au delà du 1/7/2014 sans justification (voir les explications relative à la période transitoire en fin d'article) . La loi facilite à partir du 17 juin 2013 l'accès des salariés à temps partiel contraint à un temps de travail plus important par la pratique des avenants.

L'employeur qui propose un temps partiel a l'obligation de s'assurer que les tâches imparties au salarié sont effectivement réalisables dans le temps de travail qu'il propose.

### **Il existe quatre dérogations possibles à la durée du travail légale minimale des temps partiels :**

1. Pour le temps partiel étudiant, (travail du WE ou du soir en fonction des heures de cours ou pendant les vacances pour des salariés de moins de 26 ans),
2. Si la demande d'une durée de travail inférieure est faite par le salarié lui-même PAR ECRIT ET MOTIVÉE
3. Si l'employeur se conforme a un accord de branche étendu
4. Pour un salarié qui serait inclus dans un programme spécifique d'insertion

### Activités complémentaires

Les dispositions antérieures relatives au nombre d'heures complémentaires pouvant être effectuées par le salarié ne sont pas modifiées. Ainsi, le salarié peut accomplir des heures complémentaires dans la limite du 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale.

En outre, lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer, sauf s'il en a été informé mois de 3 jours avant la date à

Enseignement artistique

laquelle elles sont prévues. En revanche, lorsque ce seuil de 10% est dépassé, le salarié peut refuser de les exécuter sans que cela ne constitue une faute.

**En revanche, le taux de majoration des heures complémentaires est abaissé et passe de 25% à 17% du salaire de base dès la 1ère heure.**

A Si heures exceptionnelles :

**Les heures complémentaires non contractuelles sont considérées pour leur rémunération comme des heures supplémentaires si elles ne sont pas effectuées de façon régulière**

Ce sont les heures complémentaires non comprises dans la tolérance de 10% mais qui demeurent cependant exceptionnelles (ne se reproduisent pas périodiquement).

Elles sont rémunérées suivant les mêmes dispositions que les heures supplémentaires (+ 17% ), pour la grille générale.

Les salariés à temps partiel sous forme de semaines de congés peuvent être conduits à dépasser la durée légale du travail au cours des semaines d'activité pendant lesquelles ils sont soumis à l'horaire collectif. Dans ce cas ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires avec toutes les conséquences de droit

B Si heures effectuées régulièrement :

**Les heures complémentaires régulières ouvrent droit à augmentation définitive de la durée contractuelle du travail modifiant ainsi automatiquement les dispositions du contrat de travail**

Lorsque l'accomplissement d'heures complémentaires devient régulier (et non pas exceptionnel comme indiqué ci-dessus) le code du travail a prévu un mécanisme de modification AUTOMATIQUE du contrat de travail augmentant la rémunération de base . Il appartient dès lors à l'employeur de donner au salarié le volume de travail correspondant à cette nouvelle rémunération

**DEROGATION POUR LES ENSEIGNANTS EN SECTEUR PRIVE**

Dérogation prévue par un accord collectif étendu comportant les garanties prévues aux articles L. 3123-14-3 et L. 3123-14-4 du code du travail.

Les partenaires sociaux ont signé le 23 juin dernier un avenant (Avenant n°148 relatif au temps partiel pour les animateurs techniciens et professeurs pour la CCNEA) mettant en place une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire à la loi pour les animateurs techniciens et professeurs, qui sera applicable dès son extension par le ministère du travail.

Cet avenant encadre également les heures complémentaires et de coupures dans la journée, et met en place le régime du complément d'heures permettant à l'employeur et au salarié, dans certaines limites de dépasser le plafond des heures complémentaires correspondant à 1/3 du temps de travail contractuel :

- La durée minimale de l'horaire de service (face à face pédagogique) pour tous les professeurs et animateurs techniciens est de 2 heures, quelle que soit leur date d'embauche ;
- Le salarié peut renoncer par écrit à cette durée minimale ou au regroupement des heures pour des raisons personnelles ou professionnelles ;
- Les heures complémentaires sont majorées de 25% dès la première heure ;
- Possibilité de complément d'heures (avenant temporaire au contrat de travail) permettant de dépasser les seuils d'heures complémentaires. Les conditions figurent dans l'avenant 148.

**II ENTREPRISE ET CONVENTION COLLECTIVE : POURQUOI ?**

Dans le cadre d'une entreprise, et quel qu'en soit le nombre de salariés, les règles applicables en matière de condition d'emploi, de salaire, de formation et de protection sociale sont définies par le Code du travail. Les spécificités propres à de très nombreux secteurs, fonctions et professions sont par ailleurs garanties par les **accords collectifs et conventions collectives**.

Les **conventions collectives** traitent de l'ensemble du droit du travail (contrat de travail, hygiène, congés, salaires, classification, licenciement...) adaptant ainsi le Code du travail à un secteur donné. Elles comportent généralement un texte de base, souvent complété par des avenants, accords, annexes et avis d'interprétation.

Les **accords collectifs** ne portent que sur certains thèmes non couverts par certaines conventions collectives tels que la participation ou l'intéressement : formation professionnelle, salaires, égalité professionnelle...

Les conventions collectives sont établies par des accords entre les partenaires sociaux : organisations syndicales d'employeurs d'une part, et de salariés d'autre part. La portée des conventions collectives et les accords salariaux qui en découlent chaque année diffère s'ils sont ou non étendus.

**Étendus**

Les conventions et accords sont étendus par arrêté du ministère chargé du travail, auquel cas **ils s'appliquent obligatoirement à tous les employeurs** entrant dans le champ d'application de la convention - y compris les associations loi 1901 subventionnées

**Non étendus**

Ils ne s'appliquent dans ces conditions qu'aux seuls employeurs adhérents aux syndicats signataires de la convention collective.

Chaque convention ou accord indique clairement, généralement dans l'article 1, son champ d'application au niveau géographique (national, régional, départemental) et au niveau professionnel (interprofessionnel, branche, entreprise).

Le plus souvent, les activités couvertes par la convention sont désignées par les codes APE correspondants. Cependant, le code APE délivré par l'INSEE n'a qu'une valeur indicative et **l'activité principale réellement exercée par l'entreprise reste le vrai critère d'application d'une convention collective**

La convention collective de l'animation, appelée convention collective de l'animation socioculturelle jusqu'au 6 juin 2001, a été initiée le 28 juin 1988 (les signataires et adhérents à la convention), elle est **nationale** et a été **étendue** le 10 janvier 1989 (brochure n° 3246, IDCC 1518) .

**III ECOLES DE MUSIQUE ASSOCIATIVES ET CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION****Le champ d'application de la convention est défini par l'article 1-1 :**

La convention collective de l'animation règle, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, les relations entre les employeurs et les salariés des entreprises 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 toute catégorie de population.

Les organismes concernés par la présente convention exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes : [...]

- l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs tels que les écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc.

Selon ces données et les principes évoqués en introduction, les écoles de musique associatives sont tenues d'appliquer la convention collective de l'animation.

Pour parer à toute ambiguïté, l'avis d'interprétation n° 31 du 10 novembre 1998 définit ainsi les écoles de musique associatives :

Les écoles de musique associatives sont des organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. **À ce titre, ces structures relèvent de la convention collective de l'animation socioculturelle**, et ceci, depuis l'arrêté d'extension du 10 janvier 1989.

De très nombreuses écoles de musique de France doivent donc se référer à cette convention puisque bon nombre d'entre-elles fonctionnent dans le cadre d'un statut associatif. La convention collective permet aux enseignants de bénéficier d'un statut et d'un certain nombre de prérogatives : statut, salaire indexé, ancienneté, congés payés, droit à la formation...

**La grille spécifique aux enseignants**

Les enseignants de musique, assimilés aux **groupes des techniciens et agents de maîtrise** (C, D et E), sont intégrés au sein d'une grille spécifique aux **niveaux 1** (coefficient 245) et **niveaux 2** (coefficient 255), dans les conditions suivantes :

- l'activité doit être dispensée **dans le cadre du calendrier scolaire** ;  
- elle s'exerce dans le cadre d'un **cursus** ou sous forme d'**atelier**, en cours individuel ou collectif, avec un groupe identique durant tout le cycle.

Au sein de cette grille spécifique, deux fonctions sont distinguées : **animateur technicien** (niveau 1) et **professeur** (niveau 2) :

**A 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 (coefficient 255).

« **Article 4 modifié par** AVENANT NO 127 DU 18 MAI 2009

L'article 1.4.1 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

## Enseignement artistique

« 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.

Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien.»

**B Animateur technicien**

Dans tous les autres cas, ils reçoivent la qualification d'animateur technicien..

Les ateliers de pratique musicale, les répétitions, répondent à cette définition (coefficient 245).

**IV CONDITIONS D'EMPLOIS****A LE TEMPS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS**

La rémunération définie ci-dessous est due, **pour chaque mois** [toute l'année], dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. **L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal**, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

- temps plein légal **animateur technicien** : 26 heures hebdomadaires
- temps plein légal **professeur** : 24 heures hebdomadaires

L'horaire correspondant au temps plein légal des salariés à **temps partiel**, et qui devra figurer sur la fiche de paie, se calcule comme suit :

<p>Horaire de service <math>\times 52/12 \times 36/26</math> pour les techniciens          Horaire de service <math>\times 52/12 \times 36/24</math> pour les professeurs.</p>
--

exemple d'un animateur technicien, **4 heures par semaine**

<p><math>4 \times 52/12 \times 36/26 = 23h30</math></p>
---

exemple d'un professeur, **4 heures par semaine**

<p><math>4 \times 52/12 \times 36/24 = 25h30</math></p>
---

**« Article 5**

L'article 1.4.3 de l'annexe I est remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération définie ci-dessous est due, pour chaque mois, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant les semaines de fonctionnement de l'activité. L'horaire défini est considéré comme le temps plein légal, compte tenu des heures de préparation et de suivi. C'est donc le prorata du temps plein légal qui devra figurer sur les fiches de paie en fonction de l'horaire de service.

Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245, horaire de service correspondant au temps plein légal : 26 heures

Professeurs : niveau 2, indice 255, horaire de service correspondant au temps plein légal : 24 heures. » »

**« Avenant du 2 décembre 09 :**

L'avis d'interprétation no 32 négocié et signé par les partenaires sociaux, puis étendu au *Journal officiel*, offrait la possibilité pour les employeurs de convenir avec les salariés de ne retenir, pour les salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I, que les heures de face-à-face pédagogique comme horaire mensuel dans le cadre de l'utilisation des bases forfaitaires pour activité accessoire.

Une circulaire ministérielle du 26 avril 2006 indique cependant que doivent être prises en compte toutes les heures rémunérées, y compris les heures de préparation et de suivi.

En conséquence, les signataires conviennent :

**Article 1er**

L'avis d'interprétation no 32 du 10 novembre 1998 indiquant « lorsque le salarié exerce une activité accessoire, en conformité avec l'arrêté du 28 juillet 1994 fixant l'assiette des cotisations de la sécurité sociale dues pour l'emploi des personnes exerçant une activité accessoire au sein d'une association de jeunesse ou d'éducation populaire, et en cas d'accord entre les parties, il peut être dérogé à l'article 1er du protocole d'accord du 2 juillet 1998. Dans ce cas, l'horaire figurant sur la fiche de paie mensuelle sera égal au douzième de l'horaire de service annuel » est abrogé.

..

Pour les salariés relevant de l'article 1.4 de l'annexe I, l'horaire mensuel figurant sur le bulletin de paie ne peut donc être calculé que conformément à l'article 1er du protocole d'accord sur les modalités d'application de l'article 1.4 de l'annexe I et donc de la manière suivante :

- **professeur** : horaire de service  $\times 52/12 \times 36/24$  ;
- **animateur technicien** : horaire de service  $\times 52/12 \times 36/26$ . »

**B REMUNERATION DES ENSEIGNANTS**

La rémunération définie est due, sur l'ensemble de l'année, dès que le salarié effectue l'horaire de service indiqué pendant les semaines de fonctionnement de l'activité.

Le salaire résulte du produit du **coefficient** affecté à chaque groupe ou niveau par la **valeur du point** fixée par les partenaires sociaux .

Valeur du point de la Convention collective nationale de l'animation **depuis le 19/05/15 : 6 € et passe à 6,05€ en juin 17. En juin 18 : 6,14€. En janvier 19 : 6,24€**

Il est versé **mensuellement** et proportionnellement au temps de travail du salarié.

## Enseignement artistique

Pour les salariés des groupes A à H, ainsi que pour les niveaux 1 et 2, le salaire conventionnel doit figurer, au prorata du temps de travail rapporté au temps plein, sur une ligne distincte du bulletin de paie.

Le principe de calcul du salaire mensuel est donc le suivant :

coefficient x valeur du point
-------------------------------

Le coefficient des animateurs techniciens s'élève à <b>245 points</b> , celui des professeurs à <b>255 points</b> .
---

### 1 Temps plein :

Salaire brut d'un animateur technicien à temps plein

$245 \times 6,14 = 1\,504,30\text{€}$
---------------------------------------

Salaire brut d'un professeur à temps plein

$255 \times 6,14 = 1\,565,70\text{€}$
---------------------------------------

### 2 Temps partiel :

L'avenant n°148 du 23 juin 2014 a introduit de nouvelles dispositions concernant l'horaire minimal de service et les heures complémentaires des animateurs techniciens et professeurs à temps partiel, situation très courante dans ce secteur. Nous rapportons ici l'essentiel de cet avenant étendu depuis le 24 octobre 2014.

#### Horaire minimal

L'horaire minimal hebdomadaire de service pour les animateurs techniciens et professeurs est de **2 heures**. Cette disposition ne concerne pas les salariés étudiants de moins de 26 ans, pour lesquels aucun horaire minimal n'est fixé.

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée, dans la mesure du possible, de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

A sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures ci-dessus.

#### Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

En outre, lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10% de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer, sauf s'il en a été informé mois de 3 jours avant la date à laquelle elles sont prévues. En revanche, lorsque ce seuil de 10% est dépassé, le salarié peut refuser de les exécuter sans que cela ne constitue une faute.

**En revanche, le taux de majoration des heures complémentaires est abaissé et passe de 25% à 17% du salaire de base dès la 1ère heure en grille générale.**

#### Mode de rémunération

Le salaire à temps partiel est égal au produit du nombre d'heures hebdomadaires effectuées et du salaire brut mensuel de référence divisé par le nombre d'heures hebdomadaires de référence.

<b><u>Nombre d'heures hebdomadaires effectuées x Salaire mensuel</u></b>
--

Nombre d'heures hebdomadaires de référence
--

a. Salaire brut d'un animateur technicien à temps partiel (4 heures/semaine)

$4 \times 1\,482,25 \text{ €} = 228,07 \text{ €}$
---

26 heures
-----------

b. Salaire brut d'un professeur à temps partiel (4 heures/semaine)

$4 \times 1\,542,75 \text{ €} = 257,125 \text{ €}$
--

24 heures
-----------



Enseignement artistique

**Indemnité de travail à temps partiel (grille générale) depuis 2018**

L'avenant n°163 institue une indemnité mensuelle fixée à 7 points, soit 42, 98 euros, pour tous les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures. Cette indemnité doit apparaître sur une ligne distincte du bulletin de paie.

**C VALORISATION DE L'ANCIENNETE**

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 40 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paie ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

**Ancienneté de branche**

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 2 points par année entière.

**Ancienneté dans l'économie sociale (associations, mutuelles et coopératives...)**

Les périodes de travail égales ou supérieures à 1 mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle.

Cette prime sera égale à 1 point par année entière.

Les points d'ancienneté ne doivent pas être ajoutés à l'indice de base du salarié qui reste donc égale à 245 pour les animateurs et 255 pour les professeurs : la prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

**D AUGMENTATION DU SALAIRE LIEE A L'ANCIENNETE**

Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté. L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche. Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois. Cette prime est augmentée de 4 points après chaque période de 24 mois.

Les points d'ancienneté ne doivent pas être ajoutés à l'indice de base du salarié qui reste donc égale à 245 pour les animateurs et 255 pour les professeurs : la prime d'ancienneté doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

**E POLYVALENCE DES FONCTIONS : CAS DE L'ENSEIGNANT DIRECTEUR OU COORDINATEUR**

Il est relativement courant qu'un professeur soit amené à exercer la fonction de directeur au sein de l'établissement où il enseigne. Ce cas est prévu par l'article 1.2 de l'avenant n° 46 du 2 juillet 1998 et précise les conditions de ce double emploi :

En cas de polyvalence de tâches, c'est-à-dire lorsque le salarié est conduit – du fait des structures de l'entreprise – à exercer de manière permanente des activités qui relèvent de qualifications correspondant à des groupes différents, le classement dans le groupe correspondant à l'activité la plus élevée est retenue.

Cette disposition entre en vigueur lorsque les tâches relatives au groupe le plus élevé dépassent 20 % du temps de travail hebdomadaire.

**V SPECIFICITES DE LA CONVENTION****A ELEMENTS DE COMPREHENSION DE LA REMUNERATION****Explication salaire minimum conventionnel**

Salaire = coefficient \* valeur du point

Le salaire minimum ainsi obtenu est sur une base de 35h/semaine.

Pour un salarié à temps partie, le salaire minimum est proratisé.

Valeur du point au 01/01/17

6,05€

**Définition des catégories**

Catégories

Groupes

Niveaux

## Enseignement artistique

<b>Ouvriers et employés</b>	A et B	
<b>Techniciens, agents de maîtrise</b>	C, D et E	1 et 2
<b>Agents de maîtrise assimilés cadres</b>	F	
<b>Cadres</b>	G, H et I	

## Grille de classification

GRUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
<b>A</b>	<b>245</b>	Exécution de tâches prescrites exigeant une adaptation de courte durée à l'emploi (de l'ordre d'une journée).	La responsabilité est limitée. Le travail s'effectue sous le contrôle direct d'un autre salarié.
<b>B</b>	<b>255</b>	L'emploi requiert des connaissances techniques simples. Sous la subordination d'un responsable, le salarié est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire.	L'autonomie est limitée dans la mise en œuvre des tâches prescrites. Le salarié ne détermine pas les procédures mais peut être amené à les adapter aux situations de travail qu'il rencontre. L'emploi ne peut comporter la responsabilité ni la programmation d'autres salariés. Il peut gérer une caisse d'avance.
<b>C</b>	<b>280</b>  (si le poste comporte habituellement la coordination du travail de quelques personnes, le salarié bénéficie d'au moins 10 points complémentaires)	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par une technicité supérieure et une plus grande autonomie laissée à l'exécutant dans le choix des moyens qu'il met en œuvre.	Le salarié peut exercer un rôle de conseil et de coordination d'autres salariés, mais il n'exerce pas d'encadrement hiérarchique. Le salarié peut être responsable du budget prescrit d'une opération. Le salarié est autonome dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à l'exécution de son travail. Le contrôle du travail ne s'exerce qu'au terme d'un délai prescrit.
<b>D</b>	<b>300</b>	Prise en charge d'un ensemble de tâches, d'une équipe ou d'une fonction impliquant une conception des moyens et une bonne maîtrise de la technicité requise par le ou les domaines d'intervention.	Le salarié peut participer à l'élaboration des directives et des procédures de l'équipe ou de la fonction dont il a la charge. Il peut planifier l'activité d'une équipe et contrôler l'exécution d'un programme d'activité. Il peut participer à des procédures de recrutement, mais ne peut avoir une délégation de responsabilité dans l'embauche du personnel. Sa responsabilité est limitée à l'exécution d'un budget prescrit pour un ensemble d'opérations. Sa maîtrise technique lui permet de concevoir les moyens et les modalités de leur mise en œuvre avec une assez large autonomie.
<b>E</b>	<b>350</b>	L'emploi implique : - soit la responsabilité d'une mission par délégation, requérant une conception des moyens ; - soit la responsabilité d'un service ; - soit la gestion d'un équipement (immobilier) de petite taille.	Le salarié peut être responsable de manière permanente d'une équipe. Il définit le programme de travail de l'équipe ou du service et conduit son exécution. Il peut avoir la responsabilité de l'exécution d'un budget de service ou d'équipement Il peut bénéficier d'une délégation de responsabilité dans la procédure de recrutement. Il peut porter tout ou partie du projet à l'extérieur dans le cadre de ses missions. Son autonomie repose sur une délégation hiérarchique, budgétaire et de représentation sous un contrôle régulier du directeur ou d'un responsable hiérarchique.
<b>F</b>	<b>375</b>		Le salarié remplissant les critères de classification du groupe E et exerçant ses fonctions dans les conditions suivantes appartient au groupe F (deux conditions minimum) : - dispose d'une large autonomie avec un contrôle a posteriori sur les objectifs assignés ; - participe à l'élaboration du budget global de l'équipement ou du service ; - dispose d'un mandat écrit pour représenter l'association à l'extérieur avec capacité d'engagement limitée.
<b>G</b>	<b>400</b>	Personnel disposant d'une délégation permanente de responsabilité. L'autonomie laissée au salarié implique que le contrôle s'appuie notamment sur une évaluation des écarts entre les objectifs et les résultats.	Le salarié cadre assume la responsabilité de la mise en œuvre des orientations ou des objectifs définis par les instances statutaires de l'entreprise. Il engage sa responsabilité sur les prévisions et les décisions qu'il est amené à prendre et sur les prévisions qu'il est amené à formuler dans le cadre de sa mission. Il rend compte soit à la direction générale, soit aux instances statutaires.
<b>H</b>	<b>450</b>		Il convient pour différencier ces deux groupes de mettre en œuvre une approche multicritères qui croise :

## Enseignement artistique

## Grille de classification

GROUPE	COEFFICIENT	DÉFINITION	CRITÈRES DE CLASSIFICATION
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- le champ d'intervention ;</li> <li>- le domaine de responsabilités plus ou moins étendu ;</li> <li>- l'importance stratégique du domaine de responsabilité ;</li> <li>- la taille de l'équipement ou de l'établissement selon les critères d'effectif salariés, de montants budgétaires.</li> </ul>
I		Salarié répondant à la définition de cadre dirigeant	

**B JOURS FERIES**

Les jours fériés prévus par le Code du travail sont au nombre de 11 :

- 10 jours fériés ordinaires qui ne sont pas obligatoirement chômés et pour lesquels le travail pendant ce jour là ne donne pas lieu à majoration de salaire ;
- 1 jour férié particulier : le 1<sup>er</sup> mai, seul jour férié obligatoirement chômé et majoré à 100% si le salarié est obligé de travailler ce jour là.

Depuis la loi de simplification du droit du 22/03/2012, le paiement d'un jour férié chômé n'est soumis qu'à une seule condition : une ancienneté de 3 mois (condition qui n'est pas requise toutefois pour le 1<sup>er</sup> mai chômé).

## Travail exceptionnel d'un jour férié

Il donne lieu soit :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À une récupération d'une durée majorée de 50% ;</li> <li>• Au paiement des heures supplémentaires effectuées majorées de 50%</li> </ul>
----------------------	--

**C CONGES ANNUELS PAYES**

Les congés payés s'acquièrent pendant une période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai de l'année suivante.

Un salarié bénéficie d'un droit de 2,50 jours ouvrables par mois de travail effectif.

Certaines périodes non travaillées permettent l'acquisition de jours de congés (arrêt suite accident du travail dans la limite d'un an, congé maternité, congé paternité ou adoption, congés payés utilisés, etc.).

A compter du 1<sup>er</sup> juin 2012, le droit aux congés payés est réputé ouvert de façon automatique, la condition de 10 jours de travail n'est plus requise.

## Régime congés payés

Méthode de décompte	Jours ouvrables
Droit maximum	30 jours
Période de congés	
Période de référence	1 <sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1
Prise des congés payés	
Période	1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre
Congé fractionnement	
Attribution	Selon dispositions légales

On rappellera que les congés annuels légaux sont pour les enseignants, largement inclus dans les périodes où les élèves sont en « congés scolaires », ce qui ne requiert donc pas d'indemnisation de congés annuels lorsque l'enseignant est en CDI/ou/et n'est pas en rupture de contrat.

## Périodes assimilées à travail effectif

<b>En plus des dispositions légales</b>	Périodes de maladie faisant l'objet d'une indemnisation ;
---	---

## Congés payés pour contrat CDI intermittent

<b>Calcul rémunération</b>	L'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10 % pour tenir compte des congés payés. Avec l'accord de son employeur, le salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent peut opter pour un autre mode de rémunération.
----------------------------	---