

LES CADRES D'EMPLOI des animateurs artistiques

Introduction	page 2
Chapitre 1 : Le secteur socioculturel	page 3
I - Généralités sur le contrat de travail	page 3
A - Quelques exemples de mesures ou de contraintes légales liées à l'annonce d'emploi	
B - Le lien de subordination	
II - Le contrat de base des professeurs et animateurs-techniciens : le CDI	page 4
A - Le statut des professeurs et des animateurs-techniciens	
1 - Le professeur	
2 - L'animateur-technicien	
B - Le temps de travail	
C - L'ancienneté	
III - Les autres contrats de travail	page 7
A - Le Contrat à Durée déterminée	
B - Autres types de contrats	
1 - Le travail au pair	
2 - Le statut de volontaire	
3 - Le contrat d'engagement Éducatif (CEE)	
IV - Autres types de relations.....	page 8
A - Le cas du bénévolat	
B - Externalisations	
1 - La remise d'une facture	
2 - La remise d'une note d'honoraires	
3 - La mise à disposition de locaux	
4 - Recommandations	
a - Concurrence déloyale avec le secteur privé	
b - Règle des 4 P	
Chapitre 2 : L'embauche d'un artiste par une association.....	page 12
I - Formateurs Occasionnels	page 12
II - Intermittence et quota d'heures d'enseignement.....	page 12
III - Établissements d'enseignement dûment agréés.....	page 13
IV – La notion de Spectacle Vivant.....	page 13
Chapitre 3 : Autres droits et obligations liés au droit du travail.....	page 15
I - Durée de travail.....	page 15
A - Quelles sont les durées maximales de travail ?	
B - Heures supplémentaires / Heures complémentaires	
II – Cotisations obligatoires	page 16
III – Formation professionnelle.....	page 16
Textes de références	page 17

Introduction

Le présent document se veut être une photographie la plus précise possible des différentes situations et conditions d'emploi des « animateurs artistiques ». Toutefois cette appellation très générique regroupe de très nombreuses réalités qui font l'objet de réglementations et d'encadrements tout aussi variés, tant en droit public que privé.

Une tentative de définition de cet « animateur artistique » pourrait être : « **tout professionnel rémunéré qui intervient auprès d'une structure publique ou privée (association ou société) en vue d'assurer une activité d'encadrement de pratique, d'enseignement ou de formation pédagogique, diplômante ou non, d'une discipline artistique** ».

Ainsi ce dossier n'a pas la prétention d'être une référence intangible et exhaustive, pour la raison qu'il n'existe pas un corpus de règles de portée générale ni même une définition stricte de son champ d'application, mais bien une multiplicité de situations.

Dans une majorité des cas, le droit social trouvera à s'appliquer et le Code du Travail demeurera la référence dès lors qu'il existe une relation de travail, c'est à dire une situation où un employeur rémunère un salarié.

En effet, si l'on devait se limiter à la situation la plus simple ou idéale, la Convention Collective de la Branche de l'Animation et son CDI de base seraient la norme en matière d'emploi des animateurs artistiques.

Bien évidemment, ce serait sans compter sur tous les autres cas plus particuliers ou moins répandus, à commencer par l'emploi de personnels contractuels dans les collectivités territoriales.

En définitive, et comme pour toute autre aspect touchant au droit social ou de la fonction publique (matières éminemment évolutives), seule une vigilance régulière et actualisée des normes juridiques permettra une appréhension certaine de chaque situation.

Chapitre 1 : Le secteur socioculturel

Pour rappel, la convention collective de l'animation (du 28 juin 1988) s'impose à tous les organismes de droit privé, sans but lucratif (associations), qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans des domaines culturel, éducatif, de loisir et de plein air, de protection de la nature et de l'environnement.

Les métiers de l'animation sont souvent soumis à la saisonnalité et à la précarité. Il convient dès lors d'attacher une grande vigilance quant à l'emploi des personnels. En effet, le recrutement des équipes est souvent délégué aux directeurs ou responsables des structures et ceux-ci ne sont pas toujours formés à la gestion des ressources humaines ou maîtrisent peu les obligations réglementaires liés à l'embauche.

Il existe en effet de nombreuses conditions légales liées au recrutement.

I – Généralités sur le contrat de travail

A - Quelques exemples de mesures ou de contraintes légales liées à l'annonce d'emploi :

- interdiction de tout type de discrimination : sexe, âge, origine, milieu social... Il ne faut donc pas préciser dans l'annonce des attentes en lien avec une recherche de mixité, de lieu de résidence ou de nationalité.
- interdiction de proposer des rémunérations inférieures au SMIC, hors temps partiel ou exceptions légales
- interdiction de proposer certains types de contrats hors de leur cadre strict, par exemple pour le CEE – Contrat d'Engagement Educatif, fait souvent l'objet d'abus. Le CEE ne peut être conclu **uniquement** que pour des missions d'animation et de direction dans le cadre d'Accueil Collectif des Mineurs (ACM) déclaré auprès des services de la Jeunesse et des Sports ainsi que pour les formateurs BAFA et BAFD.
- obligation de proposer en priorité un poste en interne ou à certains salariés, comme ceux qui ont manifesté une volonté de changement de durée de travail, ceux qui ont été licenciés depuis moins d'un an pour motif économique ou qui ont démissionné depuis moins d'un an après un congé de maternité ou d'adoption.

Le portail de l'animation PLANET'ANIM offre de très nombreux conseils et fiches pratiques, ainsi qu'une aide au recrutement sur son site :

<http://www.planetanim.com/>

B - Le lien de subordination

Un point fondamental à comprendre pour différencier les statuts est ce qu'on appelle le lien de subordination.

Selon la jurisprudence, le fait d'exécuter un travail sous l'autorité d'un employeur qui peut contrôler et sanctionner ce travail constitue un lien de subordination ; c'est un des éléments fondateurs du contrat de travail. Ainsi, un salarié ou une personne au pair doit faire ce que demande l'employeur, ce qui n'est pas le cas pour un bénévole.

Ce lien de subordination est le point essentiel qui permet aux juridictions de requalifier les relations entre les structures et les intervenants en contrat de travail.

Des contrôles ou des redressements peuvent également intervenir à l'initiative des Caisses sociales (Urssaf

notamment) si la situation entre une structure et un intervenant n'est pas bien qualifiée ou ne correspond pas à la réalité d'une situation.

Une grande attention est ainsi préconisée dans le cas de recours à des prestataires extérieurs (auto-entrepreneurs ou indépendants, associations tierces, prestataires de services...), surtout lorsqu'il y a une régularité ou une récurrence dans les missions. Selon les conditions d'exercice des ateliers ou des classes, le juge peut estimer qu'il existe un lien de subordination entre l'intervenant et la structure socioculturelle, et les Caisses peuvent considérer qu'il s'agit d'un travail dissimulé si les conditions de charges ou cotisations sociales ne sont pas respectées.

II - Le contrat de base des professeurs et animateurs-techniciens : le CDI

Le contrat des professeurs et animateurs-techniciens des associations est, de droit, un contrat à durée indéterminée (CDI). Il peut être à temps plein ou à temps partiel.

Un principe du droit du travail veut qu'un salarié qui travaille sans contrat soit de droit considéré comme étant en CDI, si son contrat n'a pas été signé et remis au salarié au maximum deux jours après le début de ses missions dans l'entreprise, même si l'employeur souhaitait lui faire un contrat en CDD.

Si un professeur ou un animateur-technicien est employé par une structure socio-culturelle associative, il dépend de la convention collective de l'animation.

Son contrat de travail doit mentionner sa fonction et son indice dans la grille des salaires de l'article 1-5 de l'annexe 1 :

- professeur – indice 255
- animateur-technicien – indice 245

A - Le statut des professeurs et des animateurs-techniciens

article 1-4-1 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation :

« 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. »

Contrairement à une idée reçue, c'est ce **critère d'évaluation des acquis des élèves** et de **progression d'un niveau à un autre** qui est le **seul déterminant** pour distinguer le professeur de l'animateur-technicien, et donc l'indice de salaire. La classification du salarié doit donc être réalisée en fonction de la réalité des tâches et missions qui lui sont confiées et ce, que la salarié soit titulaire ou non d'un diplôme ou d'un titre équivalent.

En effet la possession d'un diplôme ou titre équivalent n'est pas déterminant dans la qualification de professeur.

L'employeur est toutefois libre d'exiger un tel diplôme lors du recrutement.

La notion d'équivalent reconnu comprend les titres ou diplômes qui, bien que n'étant pas destinés à l'enseignement de la discipline, ont acquis cette fonction au titre de l'usage. L'employeur peut parfaitement de sa seule initiative décider de reconnaître comme équivalent un titre, un diplôme, un certificat, une mention, permettant d'enseigner la discipline.

1 - Le professeur

La qualification de professeur est retenue s'il existe des modalités d'évaluation des acquis des élèves qui s'appuient sur des programmes ou des contenus définis permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à l'autre : notion de *cursus*.

Il doit donc exister un programme d'acquisition des connaissances, des savoirs, des techniques, établi ou validé par la structure. Ce programme d'enseignement ou *cursus* doit déterminer les évolutions attendues des participants dans la matière considérée.

Ce système de validation des acquis peut prendre la forme d'un contrôle continu ou d'un examen de fin d'année et doit donc en principe reposer sur un système permettant de mesurer la progression des participants.

La détermination des niveaux ou degrés ne peut pas être fonction de critères comme l'âge du participant ou le nombre d'années passées dans la discipline.

2- L'animateur-technicien

Les salariés reçoivent la qualification d'animateur-technicien dans tous les autres cas.

Les professeurs et animateurs-techniciens travaillent sur la base d'un horaire hebdomadaire de service pendant les semaines de fonctionnement définies par le calendrier scolaire et sont rémunérés sur la base d'un temps de travail qui tient compte des heures de préparation.

Ce dispositif basé sur l'annexe 1 de la convention collective de l'animation concerne donc des salariés qui donnent des cours ou animent des ateliers pendant les semaines de cours scolaires, activités appelées à se répéter d'une année sur l'autre.

Il vise exclusivement les salariés en CDI et les CDD de remplacement et ne peut donc pas s'appliquer à des salariés recrutés de manière temporaire le temps d'un stage qui aurait lieu pendant les vacances scolaires. De même il n'est pas envisageable pour les salariés qui exercent leur activité selon des horaires hebdomadaires subissant des fluctuations fréquentes et importantes sur l'année.

Ainsi, le salarié concerné doit assurer l'encadrement ou l'enseignement d'une ou plusieurs disciplines bien particulière à un public qui est en règle générale, identique durant toute l'année scolaire, que ce soit sous forme d'ateliers, de cours individuels ou des cours collectifs.

Toutefois, si l'association socioculturelle a besoin du salarié plus de semaines que ce qui était prévu initialement au contrat, il existe la possibilité de proposer un avenant au contrat (avec l'accord formel du salarié).

B - Le temps de travail

Le temps de travail de ces salariés se décompose en deux types d'heures de travail :

- les heures de face à face pédagogique (ou horaire de service), correspondent aux cours donnés par le salarié mais également toutes les heures de travail effectuées sur le lieu de travail ou dans d'autres endroits à la demande de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, inscription à la rentrée scolaire...). Toutes les heures de travail à la demande de l'employeur sont considérées comme des heures de face à face pédagogique.
- Les heures de préparation sont considérées comme un réel temps de travail et sont réalisées librement par le salarié pour préparer ses cours ou réaliser ses projets. En aucun cas l'employeur ne peut les surveiller ou les encadrer en fixant des horaires précis.

L'article 1-4-3 de l'annexe 1 prévoit ainsi que :

« 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. »

Les règles de calcul de salaires sont également prévues par ce document basé sur la valeur du point multiplié par l'indice du poste (245 pour l'animateur pour 26 heures hebdomadaires / 255 pour le professeur pour 24 heures hebdomadaires).

C - L'ancienneté

L'article 1-7-2 de l'annexe prévoit une prime à l'ancienneté pour les salariés : 4 points tous les deux ans. De même, l'article 1-7-5 prévoit quant à lui, la possibilité d'une prime de points au titre de la reconstitution de carrière, si le salarié justifie de précédentes expériences professionnelles dans ces métiers.

Il existe aussi une prime d'ancienneté dans la branche, déterminée par l'article 1-7-5 :

« 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.

Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire. »

III - Les autres contrats de travail

Comme il a été précédemment développé, le CDI est le contrat privilégié dans l'embauche de professeurs ou d'animateurs-techniciens dans le cadre de l'enseignement artistique au sein des associations socioculturelles.

A - Le Contrat à Durée Déterminée

Le CDD est avant tout à réserver à certaines situations exceptionnelles :

- Remplacements de salariés absents quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève. Un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés.
- Accroissement temporaire d'activité.
- Activités saisonnières : les travaux saisonniers sont des travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations. Ces variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés. De même il faut une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise.

Le CDD demande un formalisme rigoureux et doit faire figurer plusieurs mentions comme la date de fin de contrat, le poste de travail occupé, l'intitulé de la convention collective applicable, la durée de la période d'essai, le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, le nom et l'adresse de la Caisse retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

Pour toute information liée au recours au CDD, vous pouvez consulter la fiche du Ministère du Travail :

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/les-fiches-pratiques-du-droit-du,91/contrats,109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd,979.html>

B - Autres types de contrats

Il existe cependant d'autres types de contrats souvent utilisés par les structures dans le cadre de leurs activités.

Ceux-ci ne doivent cependant concerner que des métiers ou missions autres que celles des professeurs et animateurs-techniciens :

1 - Le travail au pair :

Selon l'Urssaf « sont dénommés au pair les personnes ayant l'obligation de fournir un certain travail contre rémunération en nature exclusivement (nourriture, logement, etc.) et liées par un lien de subordination à un employeur.

Il est ainsi possible de recourir à ce contrat pour l'embauche d'un animateur à condition que la valeur des avantages en nature soit équivalente au SMIC. Si cette valeur est inférieure, elle peut être complétée par un supplément en numéraire. Un contrat de travail est nécessaire entre le salarié et l'employeur.

2 - Le statut de volontaire :

Une loi de mars 2010 relative au service civique prévoit deux dispositifs :

Le service civique pour les jeunes de 16 à 25 ans, exclusivement dans les structures agréées par l'Agence du Service Civique. Pour une mission d'intérêt général de 6 à 24 mois, le jeune perçoit une indemnité qui est prise en charge par l'Etat et non assujettie à l'impôt sur le revenu.

Le volontariat hors service civique : service volontaire européen (SVE) de 2 à 12 mois pour les 18-30 ans ou le volontariat international en entreprise ou en administration, de 6 à 24 mois pour les 18-28 ans.

3 - Le contrat d'engagement Éducatif (CEE)

Il s'agit d'un contrat relatif à l'engagement éducatif et conclu entre une personne physique et un organisateur d'Accueil Collectif de Mineurs (ACM) déclaré auprès des services de la Jeunesse et des Sports, ainsi que pour les formateurs BAFA et BAFD. Il est à destination des animateurs et directeurs occasionnels, notamment pour les séjours de vacances et les accueils de loisirs.

Il ne peut être conclu dans le cadre des séjours de classes découvertes ou tout autre cadre que les ACM. Il ne peut non plus être proposé aux animateurs qui animent quotidiennement les accueils en période scolaire

IV - Autres types de relations

A - Le cas du bénévole

Être bénévole, c'est mener une action au profit d'une autre personne ou d'un organisme sans en attendre une rémunération, en dehors de son temps professionnel et familial. Le bénévolat se caractérise par l'absence de lien de subordination et de rémunération. S'il est possible de définir des objectifs avec le bénévole, ceux-ci ne doivent pas engendrer une obligation de résultat : le bénévole doit respecter les statuts et règlement intérieur de l'association mais sa participation est volontaire ; il est donc libre de ses horaires et de quitter la structure à tout moment sans dédommagement ni procédure.

Le bénévole peut percevoir une somme d'argent, mais celle-ci doit correspondre à des frais réellement engendrés pour l'activité et uniquement sur présentation de factures, sans quoi cette indemnisation serait considérée comme une « rémunération déguisée ».

Les associations doivent être vigilantes sur les bénévoles. L'existence d'une subordination juridique ou d'une indemnisation ne correspondant pas aux frais engagés risque d'entraîner la requalification de l'activité bénévole en activité salariée. L'association serait alors tenue de verser des charges sociales sur les sommes versées et d'appliquer au bénévole qualifié de salarié les dispositions protectrices du droit du travail.

B – Externalisations

L'association peut par contre recourir à un intervenant extérieur artiste selon deux autres modalités, autre que l'embauche directe :

1 - Par la remise d'une facture :

L'intervenant remet une facture, avec ou sans TVA selon les cas (au taux de 20 % pour l'enseignement. Elle doit impérativement porter un N° de Siret.

2- La remise d'une note d'honoraires :

Pour pouvoir émettre une note d'honoraires, l'intervenant doit obligatoirement être immatriculé à l'URSSAF en tant que travailleur indépendant. L'association pourra s'en assurer en vérifiant la présence du numéro SIRET de l'émetteur qui doit obligatoirement figurer sur la note d'honoraires.

Celle-ci se contente de régler la facture, le versement des cotisations sociales étant à la charge du travailleur indépendant.

En cas de contrôle par l'URSSAF et si l'émetteur de la note d'honoraires n'est pas immatriculé, les sommes versées seront requalifiées en salaires et le redressement à la charge de la personne physique ou morale qui les aura réglées.

3 - Mise à disposition de locaux

Certaines structures socioculturelles ont également la possibilité de recourir à des conventions de mise à disposition de locaux pour l'exercice régulier d'activités artistiques ou d'ateliers (par exemple les centres sociaux et culturels affiliés aux CAF).

Dans ce cas, il ne peut y avoir **aucun lien de subordination** entre la structure et l'intervenant, qui peut être une association, un auto-entrepreneur ou un indépendant (pour rappel le faisceau d'indices : cotisations des participants, fixation des horaires, plaquettes).

Toutefois, la structure qui fournit ce local, doit s'assurer de la régularité de l'embauche de l'intervenant auprès de son employeur et si ce dernier est à jour des déclarations auprès des organismes sociaux et fiscaux (par la remise d'attestation Urssaf par exemple).

De même, la structure socioculturelle doit se poser la question de la pertinence d'une telle activité dans ses locaux au regard de son projet social ou culturel. Les directeurs ou responsables de ces structures sont libres de refuser les propositions venant d'associations ou d'intervenants extérieurs.

Une charte des conditions d'utilisation des locaux pourra être délivrée lors de la signature de la convention.

4- Recommandations

Nous recommandons dès lors une extrême vigilance dans le recours à ces méthodes d'externalisation des services, surtout lorsqu'il s'agit d'activités d'enseignements récurrentes.

Le recours à des intervenants sous statuts d'auto-entrepreneur est par principe interdit. Dans les faits, l'externalisation revêt souvent certaines caractéristiques dans la mise en place d'ateliers ou de cours :

- cotisation des participants qui sont dès lors adhérents de la structure socioculturelle
- fixation des horaires des ateliers ou cours par la structure
- indication des modalités et horaires sur les plaquettes

Tous ces éléments amènent à la perte d'autonomie de l'auto-entrepreneur et sont autant d'indices qui qualifient le **lien de subordination**.

De même certains intervenants créent des associations « fictives » qui ne servent qu'à donner un cadre artificiel pour contourner la réglementation en vigueur.

Les Urssaf sont particulièrement attentives à ce type de dérives.

En dernier lieu, un autre aspect lié aux activités proposées doit être pris en compte :

A - Concurrence déloyale avec le secteur privé

De manière générale et du fait de leurs missions de proximité les structures socioculturelles et/ou publiques sont amenées à proposer leurs activités d'enseignements ou de pratiques artistiques à des tarifs très avantageux au regard de ce qui peut exister sur un marché privé concurrentiel.

Ceci est dû à la notion de service public qui est très encadrée par le droit administratif et fiscal.

Pour ne pas être qualifiées de concurrence déloyale, les activités proposées devront l'être en respect de la règle dite des « 4 P » pour Produit, Public, Prix et Publicité :

B - Règle des 4 P

La règle dite des « 4 P » correspond à la troisième étape de la démarche d'analyse que l'administration fiscale retient pour savoir si une association est soumise ou non aux impôts commerciaux.

En effet, après avoir établi que l'association présente une gestion désintéressée et concurrence le secteur commercial, l'administration s'attache à analyser dans quelles conditions cette concurrence s'exerce.

Elle prend alors en compte quatre éléments, les 4 P : Produit, Public, Prix, Publicité. Il faut préciser que ces critères ont une importance décroissante pour la qualification lucrative ou non de l'association.

Avec les deux critères les plus importants, le produit et le prix, l'administration fiscale recherche si l'association présente une « utilité sociale ».

- Le produit : l'activité est considérée d'utilité sociale si elle répond à un besoin peu voire pas pris en compte par le marché, quel que soit le domaine concerné : loisirs, social, culture, sport, ...
- Le public : revêtent un caractère d'utilité sociale les actes réalisés en direction d'un public « défavorisé », n'ayant pas accès facilement ou habituellement aux activités proposées.
- Le prix : l'association met-elle en œuvre des efforts particuliers pour faciliter l'accès du public et pour se distinguer de ceux accomplis par les entreprises du secteur lucratif, notamment par un prix nettement inférieur pour des services de nature similaire.
- La publicité : rien n'interdit à une association de procéder à des opérations de communication sans

que sa non-lucrativité soit remise en cause. Toutefois, ces informations ne doivent pas s'apparenter à de la publicité commerciale destinée à capter un public identique à celui des entreprises du secteur concurrentiel.

La question peut se poser dans le cas de la co-existence dans un même secteur géographique d'une entreprise privée qui proposerait des prestations similaires à celles d'une structure de service public.

Chapitre 2 : L'embauche d'un animateur artistique par une association

L'association peut selon les missions demandées au salarié, décider de recourir à un CDI classique pour embaucher un artiste (régime général). Si sa convention collective le prévoit, elle peut aussi conclure un contrat de travail intermittent (CDII). En toute hypothèse, elle ne pourra recourir au GUSO (Guichet Unique du Spectacle Occasionnel), celui-ci étant réservé à l'emploi d'artistes en CDD d'usage dans le cadre de spectacles vivants.

L'embauche d'artiste pour une durée déterminée se fait donc dans le cadre d'un CDI intermittent ou de CDD d'usage ou de CDD pour accroissement temporaire d'activité. En effet, celui-ci comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Toutefois, le recours à ce type de contrat n'est possible que si la convention collective le prévoit (essentiellement pour le secteur du spectacle vivant ou enregistré).

D'autre part le CDII (CDI Intermittent) dans les structures de spectacle vivant n'est pas possible pour les artistes mais seulement pour certains emplois : caissiers, employés de bars...

Dans les autres cas, les artistes intervenants doivent être déclarés en tant que formateurs occasionnels.

I - Formateurs Occasionnels

Selon l'Urssaf, un formateur occasionnel dispense des cours dans un établissement d'enseignement ou dans un organisme ou une entreprise de la formation au titre de la formation professionnelle continue. La durée de cette activité ne doit pas excéder 30 jours civils par année et par organisme de formation ou d'enseignement.

Ces formations sont réalisées dans le cadre d'un service organisé en contrepartie d'une rémunération. Les formateurs occasionnels sont des salariés affiliés au régime général de Sécurité Sociale.

Les cotisations peuvent être calculées sur une base forfaitaire.

Sont concernés :

- les établissements d'enseignement,
- les organismes ou entreprises qui emploient des formateurs occasionnels pour dispenser des cours au titre de la formation professionnelle continue.

Les salariés sont donc des formateurs, intervenants ou conférenciers.

Comme pour tout emploi de salarié, l'employeur doit effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf, dans les huit jours précédant sa prise de fonction.

Le formateur occasionnel n'a pas à demander son immatriculation en qualité d'indépendant. Il dépend du régime général de la Sécurité Sociale. Il reçoit, à l'issue de sa mission, une rémunération nette de charges accompagnée d'une fiche de paie.

De plus, il arrive que l'intervenant soit à la fois embauché pour une activité d'enseignement et une activité artistique. Si le salarié est embauché dans la même période pour ces deux activités, l'association devra veiller à décrire très précisément ces deux activités dans le contrat de travail et à différencier les bulletins de salaire, l'intitulé du poste, la nature et le taux des cotisations étant alors différents.

En résumé :

Le choix s'impose en fonction de l'activité du salarié au sein de l'association (et non pas en fonction du statut habituel de l'activité principale de la personne embauchée)

activité de spectacle : embauche d'un artiste

activité d'enseignement : embauche d'un enseignant artistique ou formateur

activité d'animation : un animateur

Le choix se fait donc toujours par rapport à l'activité exercée et jamais par rapport au statut habituel de la personne.

Si votre professeur intervient pour un spectacle au sein de votre association : vous devez le salarier en tant qu'artiste-interprète.

À l'inverse si vous embauchez un professeur par ailleurs artiste-interprète : vous ne devez pas le rémunérer en cachet d'artiste mais bien au Régime général pour les cours.

Cas particulier :

Le metteur en scène sur une embauche ponctuelle liée à un spectacle avec des amateurs (mais avec la présence de l'encadrant habituel).

II - Intermittence et quota d'heures d'enseignement

Pour les artistes uniquement, les périodes d'enseignement dispensées au titre d'un contrat de travail avec un « établissement d'enseignement dûment agréé » sont prises en compte dans la limite de 70 heures. Et ce, quelle que soit la forme du contrat : contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, contrat à durée indéterminée intermittent.

Un aménagement a été apporté pour les artistes âgés de 50 ans et plus (à la date de fin de contrat de travail retenue pour l'ouverture des droits) : les heures d'enseignement effectuées par ces derniers peuvent en effet être prises en compte dans la limite de 120 heures.

La circulaire Unedic du 30 décembre 2004 précise que ces heures d'enseignement peuvent être prises en compte au cours de la période de référence retenue même si le contrat de l'intermittent avec l'établissement d'enseignement continue de s'exécuter. Cette information est doublement précieuse : un contrat de travail quelle que soit sa nature couvrant la période de réexamen des droits n'est donc pas préjudiciable à un réexamen des droits et peut compter dans la recherche des 507 heures.

Pour être prises en compte, les heures de formation doivent avoir été effectuées dans :

- les écoles, collèges et lycées publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'Etat ou des collectivités territoriales,
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (Etat ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'Etat à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'Etat d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia,

- les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (CNR, ENM, écoles municipales agréées),
- les établissements qui relèvent des chambres des métiers et des chambres de commerce et d'industrie,
- les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par les codes NAF 80.4D et 92.3K
- l'Institut national de l'audiovisuel (INA).

III - Établissements d'enseignement dûment agréés

Cette notion d'établissement d'enseignement dûment agréé concerne :

- les écoles, collèges, lycées, publics et privés sous contrat, les universités, les établissements de formation professionnelle publics placés sous la tutelle de l'État ou des collectivités territoriales
- les structures de droit privé bénéficiant d'un financement public (État ou collectivité territoriale), ou sous tutelle des chambres des métiers et de l'artisanat ou des chambres de commerce et d'industrie, ou habilitées par l'État à dispenser la formation conduisant à un diplôme national ou à un diplôme d'État d'enseignant, dans le domaine du spectacle vivant du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia
- les établissements d'enseignement public de la musique, de la danse, de l'art dramatique (conservatoires à rayonnement régional, départemental, communal ou intercommunal)
- les structures dispensant un enseignement artistique dans le domaine du spectacle vivant, répertoriées par le code APE 85.52 Z (c'est à dire l'enseignement culturel : sous-classe qui comprend la formation en arts, théâtre et musique. Les structures dispensant ce type de formation peuvent être appelées "écoles", "ateliers", "classes", etc. Elles offrent des cours formellement organisés, principalement à des fins récréatives, de loisirs ou de développement personnel, mais ces cours ne débouchent pas sur un diplôme professionnel.
- l'Institut national de l'audiovisuel (Ina).

IV – La notion de Spectacle Vivant

Dans son Guide pratique de la production et de l'organisation de spectacles vivants « Profession Entrepreneur de Spectacles », Philippe Audubert rappelle en introduction ce que la loi définit sous l'appellation « spectacle vivant » :

L'activité des entrepreneurs de spectacles est définie par la loi du 18 mars 1999 qui pose les principes de l'exercice de ces professions réglementées.

La loi du 18 mars 1999 permet d'avoir une définition claire du spectacle vivant, elle redéfinit également la profession d'entrepreneur de spectacles vivants, enfin elle précise la notion d'entrepreneur occasionnel et définit les catégories d'entrepreneurs de spectacles en rapport avec les usages et les pratiques d'aujourd'hui.

La loi est basée sur le respect des obligations légales des entrepreneurs de spectacles lorsqu'ils exercent leurs activités. Celles-ci concernent essentiellement le respect du droit social, du droit de la propriété intellectuelle (droit d'auteur), du droit commercial et des règles de sécurité.

La loi définit ainsi de façon précise la notion de spectacle vivant professionnel et distingue cette activité du spectacle vivant « amateur ». L'un étant soumis aux dispositions de la loi et l'autre en étant exonéré. Il apparaît désormais clairement que la distinction se fonde sur le critère de rémunération des artistes.

Article L 7122-1 du Code du Travail :

« La présente ordonnance s'applique aux spectacles vivants produits ou diffusés par des personnes qui, en vue de la représentation en public d'une œuvre de l'esprit, s'assurent la présence physique d'au moins un artiste du spectacle percevant une rémunération »

Chapitre 3 : Autres droits et obligations liés au droit du travail

I – Durée de travail

A - Quelles sont les durées maximales de travail ?

10 heures par jour ;
48 heures par semaine ;
44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En outre, les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auquel s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Mention dans le contrat de travail :

« Le salarié certifie n'exercer aucune activité salariale auprès d'un autre employeur pouvant le conduire à dépasser les durées maximales légales de travail ».

Exemple : un professeur fait 24 heures de cours par semaine dans une école.

De façon ponctuelle, il pourra faire **jusqu'à 9 heures de face à face** dans une autre école $35 \text{ heures } (24 * 35 / 24)$
 $+ 13 \text{ heures } (9 * 35 / 24) = 48 \text{ heures}$

Sinon, en respectant la moyenne des 44 heures sur 12 semaines : il pourra faire **6 heures de cours** en plus dans une autre école $(35 \text{ heures } (24h * 35 / 24) + 9 \text{ heures } (6 * 35 / 24) = 44 \text{ heures})$

B – Heures supplémentaires / Heures complémentaires

Heures complémentaires :

Le temps de travail complémentaire s'applique pour les temps partiels en complément de leur temps de travail contractuel dans un plafond maximum de 33% de la durée du travail contractuelle.

Jusqu'à 10% de la durée contractuelle hebdomadaire, ce sont des heures complémentaires rémunérées que le salarié ne peut pas refuser (sauf motivation), au-delà, le salarié est en droit de refuser de les effectuer.

Les heures complémentaires sont rémunérées dès la première heure avec une majoration de 25%. (avenant 148 du 3 juin 2014).

Les temps partiels sont obligatoirement payés lors d'un dépassement horaire : pas de récupération possible. Aucun accord d'entreprise ne peut y déroger.

Heures supplémentaires :

De 35 h 00 jusqu'à 44 h 00 hebdomadaires : majoration minimale de 25%.

De 44 h 00 à 48 h 00 : majoration minimale de 50%.

Ces heures supplémentaires sont prioritairement récupérées avec leur majoration. Le contingent d'heures supplémentaires est fixé conventionnellement à 70 h 00 par an.

II – Cotisations obligatoires

- **URSSAF**
maladie, maternité, vieillesse, FNAL (fond national d'aide au logement), accident du travail, CSG-CRDS
- **Chômage**
- **Médecine du travail**
- **Retraite**
- **Prévoyance**
maintien de salaire du personnel non indemnisé par la sécurité sociale, incapacité de travail, invalidité, dépendance, décès
- **Frais de santé**
- **Formation continue**
- **Taxe sur les salaires**
La taxe sur les salaires est due par les employeurs qui ne sont pas soumis à la TVA sur la totalité de leur chiffre d'affaires.
Elle est calculée sur les rémunérations versées au cours de l'année par application d'un barème progressif.
Il existe un abattement spécial pour les associations : 20 262 € pour les salaires versés en 2015, pas de taxe à régler en dessous de ce montant.

III – Formation professionnelle

Il existe deux obligations pour les employeurs :

1) Participer au financement de la formation professionnelle, par le biais d'une contribution dont le taux varie selon la taille de l'entreprise.

Pour les associations relevant de la convention collective ECLAT :
il est obligatoire de cotiser à Uniformation.

2) Obligations vis-à-vis des salariés concernant leurs besoins en formation.
L'employeur doit s'assurer de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
Entretien professionnel obligatoire (réforme de 2014)

Prévoir un entretien tous les 2 ans et un entretien plus complet tous les 6 ans.

Textes de références

Convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires (ÉCLAT)

(extraits)

Champs d'application de la convention collective ECLAT :

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.

La convention collective de l'animation s'applique également, sur l'ensemble du territoire y compris les DOM, aux entreprises de droit privé sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt général de protection de la nature et de l'environnement, notamment par des actions continues ou ponctuelles, de protection de la conservation des sites et espèces, d'éducation à l'environnement, d'études, de contributions au débat public, de formation, de diffusion, d'information ouvertes à toutes catégories de population.

Les organismes concernés par la présente convention exercent généralement une ou plusieurs activités parmi les suivantes (1) :

- *l'accueil collectif de groupes tels que centres de loisirs et centres de vacances pour mineurs, classes de découverte, centres de vacances pour majeurs handicapés ;*
- *l'enseignement de toute matière, à tout public pendant ses heures de loisirs tels qu'écoles de danse, de musique, d'art plastique, d'art dramatique, de sport, etc. ;*
- *les activités complémentaires situées dans le temps scolaire telles que contrats d'aménagement du temps de l'enfant, aménagement du rythme de vie de l'enfant ;*
- *les activités d'accueil et d'animation post- et périscolaires telles que accueil (matin et/ou midi et/ou soir), accompagnement et soutien scolaire, garderies, études surveillées, etc. ;*
- *les activités d'accueil temporaire de la petite enfance telles que haltes-garderies, crèches parentales ;*
- *les activités de développement et de diffusion culturelles telles que centres de culture scientifique et technique, bibliothèques, ludothèques, médiathèques, musées ;*
- *les activités d'information, de découverte de l'environnement et du patrimoine telles que écomusées, centres permanents d'initiation à l'environnement, maisons de la nature, fermes pédagogiques, chantiers de jeunes, etc. ;*
- *les activités d'information, d'orientation et de prévention à destination de la jeunesse telles que centres régionaux information jeunesse, bureaux information jeunesse, points information jeunes, missions locales, permanences accueil information orientation (PAIO), ateliers pédagogiques personnalisés, développement social urbain, développement social des quartiers, etc. ;*
- *les activités de scoutisme ;*
- *les activités de formation aux métiers spécifiques à la branche d'activité ;*
- *la gestion d'équipements accueillant une ou plusieurs des activités relevant de la présente convention tels que maisons des jeunes et de la culture, maison pour tous, maisons de quartier, maisons des associations, foyers ruraux, etc. ;*

- la mise à disposition de personnel intervenant dans les activités relevant de la présente convention telles que profession sport, etc. ;

- les activités d'accueil et d'hébergement individuels et collectifs de courte durée telles qu'auberges de jeunesse, centres internationaux de séjour, échanges internationaux ;

- les activités d'administration et/ou de coordination d'organismes relevant de la présente convention telles que fédérations, mouvements, unions, offices des sports, office de la culture.

Les associations et organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources relèvent de la convention collective nationale des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO (du 4 juin 1983), à l'exception :

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans dont l'activité principale relève des articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique qui appliquaient au 31 décembre 2004 la convention collective nationale de l'animation. Ces associations et organismes peuvent continuer à appliquer la convention collective nationale de l'animation ;

- des associations et organismes accueillant des enfants de moins de 6 ans conformément aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique dont l'activité principale est l'organisation des accueils collectifs de mineurs qui relèvent de la convention collective nationale de l'animation.

Les équipements socio-éducatifs tels que les maisons de jeunes et de la culture ou les maisons pour tous appliquant la convention collective nationale de l'animation, qui ont obtenu ou qui obtiennent postérieurement au 1er janvier 2005, pour la conduite de leur activité, un agrément de la caisse d'allocations familiales au titre de prestation de services " animation globale et coordination ", peuvent continuer à relever de la convention collective nationale de l'animation, sauf si la structure décide d'appliquer la convention collective nationale des personnels des centres sociaux et socioculturels et des associations adhérentes au SNAECSO.

D'autre part, la présente convention est applicable dans les groupements d'employeurs lorsque leur activité principale en relève.

(1) Complété par avenant n° 37 du 11 décembre 1996, non étendu.

Article 5.10 Temps de préparation pour les salariés exerçant des missions de face à face éducatif et/ ou pédagogique

5.10.1. Salariés concernés

Il est instauré un nouveau temps de travail tel que défini à l'article 5.10.2 de la CCN, pour tout salarié exerçant des missions de face à face éducatif et/ ou pédagogique donnant lieu à une prise en charge en tout ou partie d'un public et relevant de la grille de classification dite " générale ", peu importe la nature du contrat de travail et l'organisation de la durée du travail. Par ailleurs, aucune condition d'ancienneté n'est requise pour son application.

Les animateurs-techniciens ainsi que les professeurs relevant de la grille de classification dite " spécifique " sont exclus des dispositions relevant du présent avenant. Pour ces catégories de salariés des dispositions spécifiques sont déjà prévues à l'annexe 1 de la convention collective nationale ÉCLAT.

5.10.2. Définition du temps de préparation

Pour les salariés visés à l'article 5.10.1 le temps de travail effectif comprend, de manière non exclusive différents temps distincts : l'acte éducatif et/ ou pédagogique (face à face) et les temps de préparation associées à cet acte :

- l'acte éducatif et/ ou pédagogique est le temps passé en interaction à visée d'animation ou de formation en face à face par le salarié devant un public (présentiel, distanciel) ;
- les temps de préparation : sont les temps utiles à la production de l'activité, qu'ils soient individuels ou collectifs, en amont ou en aval de l'activité.

Ils comprennent :

- la préparation et l'évaluation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique (mise à jour et articulation des connaissances dispensées, préparation, rédaction de tout support, préparation de tout élément nécessaire à la mise en œuvre de l'acte ... ;
- la participation aux réunions et à la coordination liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;
- la contribution à la démarche qualité, liée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique ;
- l'acquisition informelle de connaissances et de pratiques liées à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

Ainsi, ces temps de préparation peuvent être exercés à titre individuel et/ou collectivement selon l'organisation et les besoins de fonctionnement de chaque structure.

Ces temps sont distincts des temps de déplacement nécessaire à l'activité.

5.10.3. Durée du temps de préparation

Dans la mesure où la branche ÉCLAT est composée de structures très hétérogènes en termes d'activités, de métiers et de fonctionnement, chaque structure selon son organisation déterminera la proportion de la durée du temps de préparation associé à l'acte éducatif et/ ou pédagogique.

La proportion retenue peut être différente entre services et/ ou emplois dès lors qu'elle se fonde sur des critères objectifs tels que les critères classants de la classification.

Toutefois, cette proportion consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ ou pédagogique doit obligatoirement a minima correspondre à 15 % de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ ou pédagogique. Les structures sont invitées à se saisir de ce sujet dans le cadre de la négociation d'accord d'entreprise afin notamment d'adapter ce taux.

La détermination de ce minima indiqué doit tenir compte de l'organisation de fonctionnement de la structure et de la réalité des besoins des salariés pour assurer la qualité de leur acte éducatif et/ ou pédagogique.

Annexe 1 de la Convention collective ECLAT

Article 1-4

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.

Article 1-4-3

La rémunération définie (...) 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. (...)

Quel que soit l'horaire de service, la répartition de l'horaire des salariés à temps partiel de la présente grille 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, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. Cette demande est écrite et motivée.

Article 1-7-5

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.

Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.