

Foire aux questions

Formation et pratiques théâtrales

la maison
du théâtre

Auteurs : La Maison du Théâtre

Document élaboré à l'issue de la demi-journée d'information sur "les cadres d'emploi des animateurs artistiques théâtre" du 25 janvier 2016 organisée par la Maison du Théâtre dans le cadre des missions qui lui sont confiées par le Conseil départemental du Finistère pour la mise en œuvre du Schéma départemental des enseignements artistiques – Volet Théâtre.

LES CADRES D'EMPLOI des animateurs artistiques

En cas de conflit dans les relations avec l'employeur, quelle aide ou quelle administration saisir ?

S'il existe un **contrat de travail** (CDI ou CDD) signé avec la structure, et quelques soient le nombre d'heures prévues, l'animateur artistique a les **mêmes droits et avantages que n'importe quel autre salarié**. Il peut donc demander à rencontrer les délégués syndicaux ou les représentants du personnels au sein de la structure employeuse (Délégué du Personnel, Comité d'Entreprise, Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Toutefois peu de structures sont suffisamment importantes pour être dotée d'organes de représentation du personnel (minimum de 6 salariés dans la structure pour être doté d'un DP et 50 pour un CE et un CHSCT).

Certaines structures font parties de réseaux départementaux, régionaux ou nationaux. Si l'employeur est affilié à une fédération, il est donc possible de recourir à ses représentants du personnel.

Cependant, dans la plupart des structures socioculturelles (associations), ce sont les présidents des Conseils d'Administration qui occupent la fonction d'employeur. Seuls quelques cadres et employés spécifiques sont alors salariés des fédérations et mis à disposition des associations locales pour gérer certains postes (direction, secrétariat...). Les animateurs ne peuvent donc pas y recourir.

S'il n'existe aucun organe de représentation du personnel dans la structure, le salarié peut s'adresser à l'**Inspection du Travail** ou à un **syndicat professionnel** proche qui intervient dans le cadre de la même convention collective que lui.

Bien entendu, comme il s'agit d'une relation de travail encadrée par un contrat, en cas de conflit, la juridiction compétente est le **Conseil des Prud'hommes**.

Si le salarié est embauché par une administration publique ou une collectivité, la juridiction compétente est le Tribunal Administratif.

Si l'animateur artistique n'est pas salarié par la structure dans laquelle il donne ses cours (cas d'une externalisation), il ne s'agit pas d'une relation de travail, mais d'une relation commerciale entre la structure et le prestataire de service qui emploie l'animateur.

C'est alors le droit commun qui régit la relation. Le droit français prévoit que « la convention fait loi entre ceux qui la signent », d'où l'intérêt de bien prévoir les différentes clauses de ces conventions de droit privé.

Attention cependant : certaines clauses peuvent être déclarées abusives par un Tribunal. Ce n'est

donc pas parce que certaines mesures sont prévues et écrites, qu'elles sont légales.

Quel est le nombre de participants minimum et maximum prévus pour les cours ?

En ce qui concerne le minimum de participants, c'est à la structure qui propose les cours de décider de ce nombre. Elle peut parfaitement décider de supprimer un cours pour lequel il n'y aurait pas assez d'inscrits en début de période de référence (période scolaire → septembre).

A contrario, elle peut décider de maintenir une activité, même si celle-ci n'est pas « rentable » ou qu'il y a peu de participants, si elle estime que cette activité tient une place importante dans son projet éducatif ou social. Toutefois, elle devra veiller à ce que l'animateur puisse mettre en œuvre le projet d'atelier avec un nombre de personnes restreint.

En ce qui concerne le maximum, tout dépend d'une part de l'espace mis à disposition et d'autre part du projet d'atelier.

Les structures publiques ou privées qui accueillent du public (ERP – Établissements Recevant du Public) sont soumises à des règles strictes de sécurité et de construction. Chaque espace intérieur au sein de ces établissements est donc prévu pour recevoir un nombre maximal de personnes à la fois en fonction notamment du nombre de sorties, de leur largeur, de la surface au sol ou encore du nombre de places assises ou debout (toutes ces règles sont déterminées par la réglementation sur les ERP et validées par la Commission de Sécurité).

Un atelier ne peut donc excéder la capacité maximale d'un local. Le nombre de participants maximum doit être en adéquation avec le projet d'atelier et tenir compte du public concerné.

Un avenant est donc prévu chaque année pour les animateurs-techniciens ou professeurs en CDI, afin d'adapter le nombre d'heures pour la nouvelle période scolaire en fonction des inscriptions aux cours ou de la volonté de la structure à proposer une activité à ses adhérents. Attention cela requiert l'accord du salarié.

Les temps de représentations et de répétitions générales sont-ils pris en compte ?

De manière générale, les représentations sont souvent considérées comme la dernière phase de l'atelier. De même les répétitions en présence des participants adhérents doivent a priori être considérées comme des heures d'intervention si elles ont lieu dans le cadre habituel de l'activité. Ces temps de travail entrent donc dans le cadre normal prévu par le contrat de travail.

Pour rappel, le nombre d'heures total prévoit une répartition entre temps de face à face et temps de préparation (voir Article 5.10 de la convention collective ECLAT)

Attention cependant : il peut arriver que l'animateur ou l'enseignant qui assure le cours ou l'atelier tout au long de l'année interviennent lui-même sur scène au cours de la représentation devant le public. S'il a par ailleurs le statut d'artiste, il peut bénéficier d'un cachet prévu par un contrat spécifique et séparé pour cette activité artistique (GUSO ou formalités habituelles pour l'emploi d'un artiste du Spectacle Vivant).

Les droits d'auteurs doivent-ils être déclarés à la Sacem/ SACD dans le cadre de cours ou

d'ateliers ?

Les droits d'auteurs pour la musique (SACEM / SPRE) doivent être systématiquement déclarés dès lors qu'une œuvre est jouée en public, de manière gratuite ou non et qu'elle soit ou non déposée ou son auteur inscrit.

Pour les œuvres dramatiques ou chorégraphiques, il faut se renseigner directement auprès de la SACD et du portail spécifique des auteurs (pour les compagnies amateur) :

<http://espace-utilisateur.sacd.fr/autorisation/amateur>

Ceci est la règle de base.

Dans les faits, la responsabilité de ces déclarations et le règlement des droits incombent aux organisateurs. Les animateurs et professeurs doivent informer leurs référents des œuvres utilisées lors des ateliers (y compris les photocopies de textes ou de partitions).

Selon la relation qu'entretient la structure avec ces sociétés de perception des droits, des tarifs préférentiels peuvent être négociés.

Attention ! Les sociétés de perceptions sont souvent attentives aux événements gratuits ou payants ouverts au public dans le cadre de représentations artistiques. D'autant plus s'il existe des communications par voie de presse ou des campagnes de publicité ou d'affichage. Les droits à percevoir peuvent être majorés en cas de contrôle ou de retard.

Quel contrôle pour le contenu des animations artistiques ? Liberté de choix et refus d'atelier ?

En tout état de cause, les présentations doivent être conformes aux bonnes mœurs et l'organisateur doit déclarer en connaître et accepter les contenus.

Ces questions peuvent être encadrées par un règlement intérieur qui servira de référence en cas de soucis.

De même, les questions relatives au comportement et aux sanctions éventuelles à l'égard des animateurs ou des participants adhérents peuvent être prévues par ce même règlement intérieur.

Quelles sont les règles pour l'évolution des points de carrière et d'ancienneté des animateurs ?

Le calcul des points est strictement encadré par la convention collective ECLAT dans son annexe 1 (voir la section sur les points ou consulter la convention collective).

S'agissant de l'application de cette convention collective, ces informations sont les minima conventionnels qui doivent obligatoirement être appliqués. Toute mesure plus avantageuse peut être envisagée et négociée comme dans n'importe quelle relation de travail.

L'employeur doit cependant garder à l'esprit qu'il peut être amené à se justifier vis à vis des autres

salariés qui ne bénéficient pas de mesures aussi avantageuses.

Des traitements inégaux pour des salariés occupant des postes identiques et un nombre d'heures similaire, ne peuvent pas reposer sur des considérations qui pourraient être jugées discriminatoires.

Mise à disposition de matériel pour les cours ou ateliers

En toute logique, c'est à la structure de fournir le matériel et les locaux nécessaires au bon déroulement des activités, qu'il s'agisse d'instruments de musique, de matériels techniques ou scéniques (sono, tapis, enceintes, éclairage...) ou de supports pédagogiques (textes ou partitions).

L'animateur artistique peut avoir une certaine marge de manœuvre pour apporter son propre matériel, mais sans encadrement précis, cet équipement personnel ne peut être couvert par la responsabilité ou l'assurance de la structure. (Une liste doit être fournie à l'assurance de l'employeur avec les coûts neuf).

Encore une fois, le règlement intérieur permet de prévoir et d'encadrer ces diverses considérations.

Le remboursement des frais kilométriques est-il prévu dans le cadre de l'activité artistique ?

La Convention Collective ECLAT prévoit dans son article 4.9 :

« Les frais professionnels sont les charges à caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi que le salarié engage au titre de l'accomplissement de ses missions diligentées par l'employeur. Chaque entreprise détermine un barème de remboursement des frais professionnels et le communique par écrit à ses salariés. A défaut, il sera fait usage du barème fiscal en vigueur. »

Quels tarifs appliquer en cas d'externalisation des animations ?

S'agissant de relations commerciales de prestation de services entre une structure et un prestataire extérieur, c'est le droit commun qui s'applique (droit civil et droit commercial).

Par principe, il y a une liberté totale de négociation entre les deux parties.

Toutefois ces conditions sont limitées par les règles de la concurrence.

En tout état de cause, le recours à des prestataires extérieurs doit être envisagé avec beaucoup de prudence et les relations entre la structure et le prestataire doivent être clairement identifiées (non concurrence avec le secteur privé, respect des conditions d'embauche au regard des caisses sociales et de l'administration fiscale, interdiction du lien de subordination entre la structure et l'animateur intervenant...). Proposer un devis détaillé à la signature de la structure.

Se référer à la grille tarifaire de la convention collective en terme de rémunération, constitue de fait un indice sensible pour établir l'existence d'une relation de subordination et donc aboutir à une requalification en contrat de travail (et à des redressements Urssaf et fiscaux).

Quel est le nombre d'ateliers qu'un seul animateur peut effectuer dans une même structure ?

Un même animateur peut effectuer autant d'ateliers dans une même structure que la convention collective le permet. Tout dépend du nombre d'heures que ces ateliers représentent. Un CDI à temps plein correspond ainsi à 24 ou 26 heures légales. Des heures complémentaires (si Temps partiel) ou supplémentaires (si Temps complet) peuvent être également prévues, mais elles sont encadrées par la convention collective.

Un animateur artistique peut enseigner plusieurs disciplines différentes au sein d'une même structure.

Dans les faits, les animateurs effectuent rarement ce maximum d'heures dans une seule structure. Ils sont donc souvent amenés à cumuler plusieurs contrats auprès de différents employeurs ; la convention collective ECLAT le prévoit.

Conscients des difficultés et des contraintes liées à cet éclatement des contrats, les autorités représentatives du secteur de l'animation (syndicats, organismes de formation professionnelle...) ont donné la mission à l'Observatoire des métiers de la branche animation de proposer des solutions de mutualisation entre structures pour l'emploi en commun d'un même salarié.

Il existe un modèle économique appelé « Groupement d'Employeurs » qui permet à plusieurs employeurs de se regrouper pour embaucher en commun un seul salarié qui répartit son temps de travail auprès de chacun d'eux (pour un équivalent temps complet ou pour un temps partiel).

Cette solution a en particulier l'avantage d'assurer que l'employé ne dépasse pas le temps de travail prévu par la convention collective et le contrat de travail. Il permet également d'éviter le temps trop partiel contraint. Il favorise également la prise en charge de formation professionnelle.

Quels sont les droits à la formation professionnelle d'un animateur ?

Comme indiqué plus haut, un animateur en situation de CDI ou CDD au sein d'une structure, bénéficie des mêmes droits et avantages que n'importe quel autre salarié.

Ceci vaut également pour le droit à la formation professionnelle.

Le Plan de Formation Professionnelle est établi à partir des demandes de formations faites par les salariés et des besoins en formation repérés par l'employeur. Les Délégués du Personnel des structures donnent leurs avis sur ces Plans de Formation Professionnelle.

Ici encore, c'est la Convention Collective ECLAT qui est la référence.

Pour plus d'information sur vos droits à la formation professionnelle, vous pouvez contacter UNIFORMATION, OPCA (Opérateur de Compétences) compétente pour la branche des métiers de l'animation :

<http://www.uniformation.fr/>

Un animateur salarié par plusieurs employeurs de la branche animation, cumule donc tous ses droits à formation auprès de cette OPCA.

Comment définir le statut semi-professionnel d'un animateur ?

Le terme « semi-professionnel » peut être appliqué à un artiste qui tire un revenu de ses activités artistiques mais doit néanmoins occuper une autre activité pour survivre. En d'autres termes, cette situation ne constitue pas un « statut » mais une situation de fait. L'intervenant « artiste semi-professionnel » est donc soumis aux mêmes règles d'embauche que n'importe quel autre animateur culturel, c'est à dire, soumis à la Convention Collective ECLAT dès lors qu'il est salarié en CDI ou en CDD.