

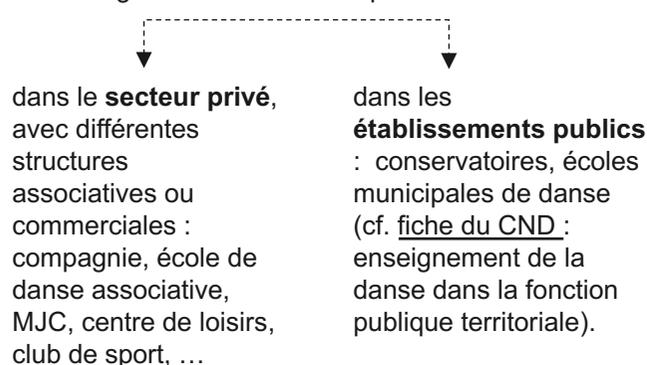
# ENSEIGNEMENT DE LA DANSE DANS LE SECTEUR PRIVÉ

Fiche Droit

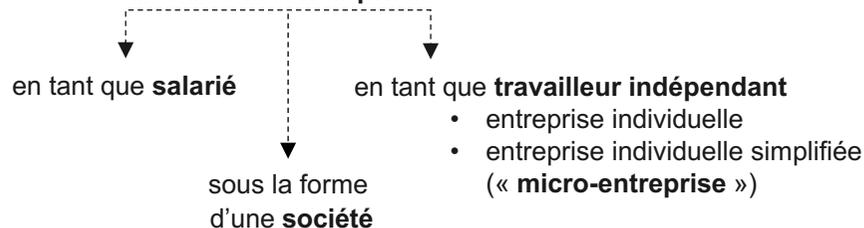
Centre national de la danse  
Ressources professionnelles  
+33 (0)1 41 839 839  
ressources@cnd.fr  
**cnd.fr**

## EN BREF...

L'enseignement de la danse peut être exercé



Plusieurs modes d'exercice de la profession dans le **secteur privé**



Cette fiche traite des statuts les plus usités : **salariné et travailleur indépendant** (et ne traite pas la réglementation liée à la création d'une société commerciale type SA, SAS, SARL, EURL, SASU).



L'enseignement de la danse est une **profession réglementée** (conformément au Code de l'éducation) :

- **en danse classique**
  - **en contemporaine**
  - **en jazz**
- il est **interdit d'enseigner sans être titulaire du diplôme d'État de professeur de danse**, d'une dispense ou d'une équivalence.



**Cumul d'activités** : il est possible d'être enseignant salarié dans une école privée et de dispenser des cours dans une autre structure en tant que travailleur indépendant ou d'enseigner la danse dans un établissement public (cf. [fiche du CND](#) : cumul d'activités des professeurs de danse).



### Le "faux travail indépendant"

Si un enseignant exerce en tant que travailleur indépendant (souvent à la demande de l'école) mais que sa relation avec la structure s'apparente davantage à du salariat, il pourra demander la **requalification en contrat de travail** et l'école pourra être condamnée pour **travail dissimulé**.

Qu'est-ce que le **travail dissimulé** ? C'est le fait pour l'employeur :

- de ne pas conclure de contrat de travail,
- de ne pas procéder aux déclarations obligatoires ou à la remise de bulletin de paie,
- ou encore de ne pas déclarer toutes les heures de travail.

Le travail dissimulé est **une infraction pénale**, l'employeur encourt :

- jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour une personne physique
- ou 220 000 € d'amende pour une personne morale.

À cela s'ajoute la possibilité pour le salarié de demander la réparation de son préjudice sous forme de dommages-intérêts, et le rappel des cotisations sociales afférentes aux heures non déclarées.



## SOMMAIRE

- p. 4 **ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE SALARIÉ**
- p. 5 **TYPLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL EN FONCTION DES ACTIVITÉS ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES**
- p. 6 • École de danse (association ou MJC)
- p. 7 • École de danse (statut commercial : SARL, SAS, SASU...)
- p. 8 • Club de sport
- p. 9 • Établissement ayant une autre activité que l'enseignement (ex : compagnie de danse)
- FOCUS**
- p. 10 • CDI
- p. 12 • CDII
- p. 13 • CDD
- p. 16 • CDDU
- p. 18 **ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL**
- p. 19 • Temps partiel
- p. 21 • Période d'essai
- p. 22 • Non-concurrence
- p. 23 • Exclusivité
- p. 24 • Participation aux réunions pédagogiques
- p. 25 **DOCUMENTS À REMETTRE À LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**
- p. 26 **ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT**
- p. 29 **TABLEAU COMPARATIF DES MODES D'EXERCICE : SALARIÉ / MICRO-ENTREPRENEUR**
- p. 33 **LIENS ET DOCUMENTS UTILES**

## ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE SALARIÉ

**Contrat de travail** : engagement juridique entre un **employeur** et un **enseignant salarié** dont la rédaction détaillée et précise permet, notamment, de **réduire les risques** ultérieurs de conflit.

Il y a un contrat de travail lorsque **3 éléments** sont réunis :

- une **prestation de travail**
- une **rémunération**
- un **lien de subordination** : fait pour le salarié d'exécuter un travail sous l'autorité de l'employeur, qui donne des ordres, et a un pouvoir de contrôle et de sanction (critère déterminant puisqu'il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant).

**Convention collective** :

- accord conclu entre représentants d'employeurs et syndicats de salariés
- qui traite de l'ensemble des **conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales** applicables aux salariés compris dans son champ d'application et **propre à un secteur d'activités particulier**.
- **Obligatoire** pour tous les employeurs dont l'**activité principale** est visée par la convention collective

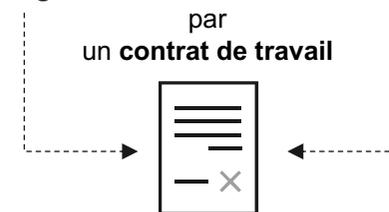
Cette fiche met volontairement l'accent sur la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires « **Convention ECLAT** » (anciennement convention collective de l'animation), car il s'agit du texte applicable aux écoles de danse sous statut associatif, constituant la **grande majorité des employeurs** du secteur privé (cf. fiche du CND : La 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).

D'**autres conventions collectives** peuvent être applicables, en fonction de l'**activité principale de l'employeur** :

- la convention collective nationale du sport (dans les clubs de sport)
- la convention collective des organismes de formation
- la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels

Il est possible qu'**aucune convention collective** ne soit applicable (pour les écoles de danse sous statut commercial par exemple), l'employeur doit tout de même appliquer les dispositions du Code du travail.

Un enseignant salarié est lié à son employeur



Ce contrat de travail doit respecter



la **convention collective** appliquée par l'employeur

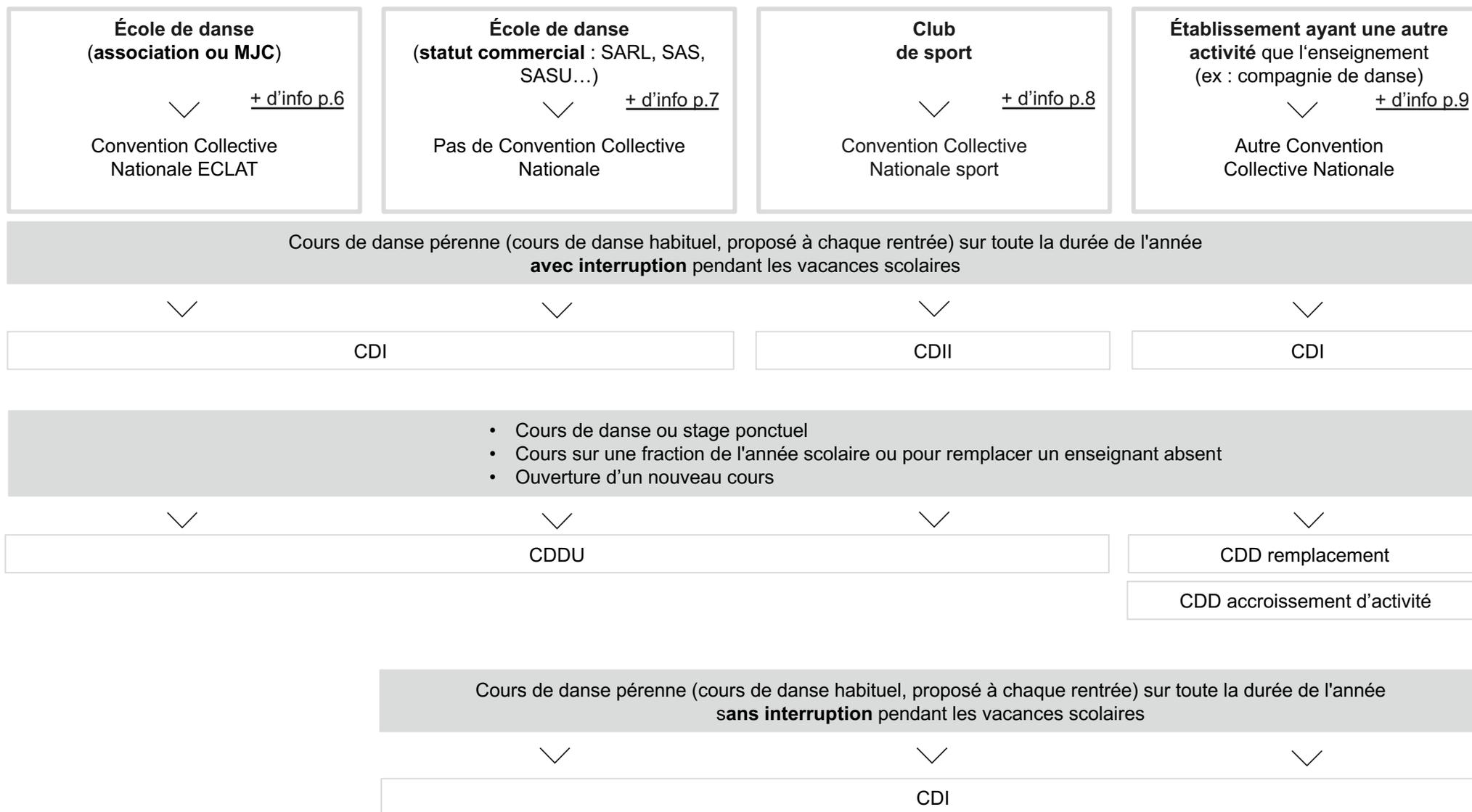


**Le nom de la convention collective applicable** doit figurer sur le contrat de travail et le bulletin de salaire du salarié.



Consultez les conventions collectives existantes sur le site [Légifrance](#)

## TYOLOGIE DES CONTRATS DE TRAVAIL EN FONCTION DES ACTIVITÉS ET DES CONVENTIONS COLLECTIVES APPLICABLES



## Ecole de danse (association ou MJC) - Convention collective nationale ECLAT -

		Durée	Forme	Renouvellement	Rupture anticipée	Indemnité de fin de contrat
<p><b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>avec interruption</b> pendant les vacances scolaires</p>	<p><b>CDI</b> ∨ pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'école</p>	sans limitation de durée	écrit obligatoire, selon la convention collective	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>démission</li> <li>licenciement</li> <li>rupture conventionnelle</li> </ul>	en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours de danse ou stage ponctuel</li> <li>Cours sur une fraction de l'année scolaire ou pour remplacer un enseignant absent</li> <li>Ouverture d'un nouveau cours</li> </ul>	<p><b>CDDU</b> ∨ pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire</p>	date de fin du contrat: date précise ou durée minimale	écrit + mention du motif	Renouvellement possible, pas de délai de carence entre 2 contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>accord écrit employeur-salarié</li> <li>embauche en CDI</li> <li>faute grave</li> <li>inaptitude prononcée par le médecin du travail</li> <li>force majeure</li> </ul>	/

## Ecole de danse sous statut commercial (SARL, SAS, SASU...) - Pas de convention collective -

		Durée	Forme	Renouvellement	Rupture anticipée	Indemnité de fin de contrat
<p><b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>avec interruption</b> pendant les vacances scolaires</p>	<p><b>CDI</b></p> <p>∨</p> <p>pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'école</p>	<p>sans limitation de durée</p>	<p>écrit non obligatoire</p>	<p>/</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>démission</li> <li>licenciement</li> <li>rupture conventionnelle</li> </ul>	<p>en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours de danse ou stage ponctuel</li> <li>Cours sur une fraction de l'année scolaire ou pour remplacer un enseignant absent</li> <li>Ouverture d'un nouveau cours</li> </ul>	<p><b>CDDU</b></p> <p>∨</p> <p>pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire</p>	<p>date de fin du contrat : date précise ou durée minimale</p>	<p>écrit + mention du motif</p>	<p>Renouvellement possible, pas de délai de carence entre 2 contrats</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>accord écrit employeur-salarié</li> <li>embauche en CDI</li> <li>faute grave</li> <li>inaptitude prononcée par le médecin du travail</li> <li>force majeure</li> </ul>	<p>/</p>
<p><b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>sans interruption</b> pendant les vacances scolaires</p>	<p><b>CDI</b></p> <p>∨</p> <p>pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'école</p>	<p>sans limitation de durée</p>	<p>écrit non obligatoire</p>	<p>/</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>démission</li> <li>licenciement</li> <li>rupture conventionnelle</li> </ul>	<p>en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle</p>

## Club de sport

### - Convention collective nationale du sport -

		Durée	Forme	Renouvellement	Rupture anticipée	Indemnité de fin de contrat
<p><b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>avec interruption</b> pendant les vacances scolaires</p>	<p><b>CDII</b></p> <p>∨</p> <p>activité pérenne qui comporte une alternance de période travaillées et non travaillées pour des emplois listés par la CCN</p>	sans limitation de durée	écrit obligatoire	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• démission</li> <li>• licenciement</li> <li>• rupture conventionnelle</li> </ul>	en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cours de danse ou stage ponctuel</li> <li>• Cours sur une fraction de l'année scolaire ou pour remplacer un enseignant absent</li> <li>• Ouverture d'un nouveau cours</li> </ul>	<p><b>CDDU</b></p> <p>∨</p> <p>pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire</p>	date de fin du contrat: date précise ou durée minimale	écrit + mention du motif	Renouvellement possible, pas de délai de carence entre 2 contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>• accord écrit employeur-salarié</li> <li>• embauche en CDI</li> <li>• faute grave</li> <li>• inaptitude prononcée par le médecin du travail</li> <li>• force majeure</li> </ul>	/
<p><b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>sans interruption</b> pendant les vacances scolaires</p>	<p><b>CDI</b></p> <p>∨</p> <p>pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente du club</p>	sans limitation de durée	écrit obligatoire	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>• démission</li> <li>• licenciement</li> <li>• rupture conventionnelle</li> </ul>	en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle

CDD : contrat à durée déterminée  
CDDU : contrat à durée déterminée d'usage  
CDII : contrat à durée indéterminée intermittent

## Etablissement ayant une autre activité que l'enseignement (exemple : compagnie de danse) - Autre convention collective -

		Durée	Forme	Renouvellement	Rupture anticipée	Indemnité de fin de contrat
<b>Cours de danse pérenne</b> (cours de danse habituel, proposé à chaque rentrée) sur toute la durée de l'année <b>avec ou sans interruption</b> pendant les vacances scolaires	<b>CDI</b> ∨ pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise	sans limitation de durée	écrit non obligatoire, sauf lorsque la convention collective l'impose	/	<ul style="list-style-type: none"> <li>démission</li> <li>licenciement</li> <li>rupture conventionnelle</li> </ul>	en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cours de danse ou stage ponctuel</li> <li>Cours sur une fraction de l'année scolaire</li> <li>Ouverture d'un nouveau cours</li> </ul>	<b>CDD accroissement d'activité</b> ∨ pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire en raison de l'accroissement temporaire de son activité	18 mois maximum, renouvellements inclus	écrit + mention du motif	2 renouvellements max sinon délai de carence à respecter	<ul style="list-style-type: none"> <li>accord écrit employeur-salarié</li> <li>embauche en CDI</li> <li>faute grave</li> <li>inaptitude prononcée par le médecin du travail</li> <li>force majeure</li> </ul>	Indemnité de fin de contrat « précarité » (10% des salaires bruts perçus)
<b>Remplacement d'un salarié absent</b> (maladie, congé maternité, paternité...)	<b>CDD remplacement</b> ∨ pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire en raison de l'absence d'un salarié	durée de l'absence du salarié remplacé	écrit + mention du motif	Autant que nécessaire pendant la durée de l'absence du salarié remplacé	<ul style="list-style-type: none"> <li>accord écrit employeur-salarié</li> <li>embauche en CDI</li> <li>faute grave</li> <li>inaptitude prononcée par le médecin du travail</li> <li>force majeure</li> </ul>	Indemnité de fin de contrat « précarité » (10% des salaires bruts perçus)

## LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (1/2)



### Définition du contrat à durée indéterminé (CDI)

- contrat de travail conclu sans détermination de durée
- effet : pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise

Il ne prend fin qu'à l'initiative de l'une ou l'autre des parties et selon des règles strictes (licenciement, démission ou rupture conventionnelle).

### Mentions du contrat

- aucun formalisme particulier, l'écrit n'est pas obligatoire, mais de nombreux éléments juridiques et pratiques militent en faveur d'une constatation par écrit du CDI.
- la plupart des conventions collectives font obligation de conclure par écrit tout contrat de travail.

### Rupture du contrat

- à l'initiative :
  - du salarié (= démission)
  - de l'employeur (= licenciement pour motif personnel ou pour motif économique)
- ou faite d'un commun accord (= rupture conventionnelle).

Les procédures et conséquences de ces différents modes de rupture sont encadrées par le Code du travail et les conventions collectives.



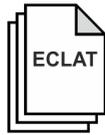
*« L'activité de l'école de danse s'interrompant en juillet et en août, je peux recruter mes enseignants en CDD de septembre à juin tous les ans ».*

**Non ! La seule interruption de l'activité pendant les vacances scolaires ne suffit pas pour justifier le recours au CDD.** Les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant **chaque année** dans le programme de l'établissement sans autre interruption que celles des vacances scolaires doivent l'être par un CDI. **Il s'agit de l'organisation habituelle de l'école et non d'un enseignement ponctuel dans l'établissement.**



Des dispositifs d'allégement des formalités dispensent dans certains cas l'employeur d'établir un contrat écrit. Exemple : si l'association employeur utilise le chèque-emploi associatif.

## LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE (2/2)



**Convention collective ECLAT** : 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 (anciennement convention collective de l'animation)

**L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée** (article 4.2).

Le contrat est établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Il est mentionné :

- la raison sociale (nom) de l'employeur et son adresse
- les **nom et prénoms du salarié**
- la **nationalité** du salarié, et, s'il est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail
- le numéro national d'identification du salarié (numéro de sécurité sociale) et, à défaut, sa date et son lieu de naissance
- la **date et l'heure d'embauche**
- le **lieu de travail**
- la **dénomination de l'emploi**
- le groupe de classification (tel que défini par la convention collective) et le coefficient minimum correspondant
- le **salaire de base** et les différents éléments de la rémunération, en particulier les éléments de reconstitution de carrière (art. 1.4.4 de l'annexe I)
- la **durée hebdomadaire** de référence
- les **conditions particulières de travail**, et notamment les périodes et le nombre de semaines où le salarié sera amené à accomplir des sujétions particulières (exemples : séjours de vacances, stages, festivals, fins de semaines, soirées, jours fériés)
- les différents **avantages en nature** (exemple : logement de fonctions)
- la référence de l'**organisme** auquel l'employeur verse les **cotisations de sécurité sociale** et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées
- le nom des **caisses de retraite complémentaire et de prévoyance**
- la référence à la **convention collective** et les modalités de sa consultation sur le lieu de travail



La convention ECLAT prévoit **2 qualifications** pour les enseignants artistiques :

- **professeur**
- ou **animateur technicien**

Ces 2 qualifications font l'objet d'une **annexe spécifique fixant des conditions particulières de travail et rémunération**.

Leur contrat de travail doit comporter l'indication du **nombre maximum de semaines de fonctionnement** de l'entreprise.

Le salarié signe les 2 exemplaires du contrat de travail et ajoute la mention « lu et approuvé ».

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un **avenant notifié par écrit** au salarié.



Pour plus de précision sur les conditions d'emploi : cf. [fiches droit](#) ; la convention collective ECLAT – anciennement convention collective de l'animation.

## LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE INTERMITTENT (CDII)



### Définition du contrat à durée indéfinie intermittent (CDII)

- forme particulière de CDI : pour certains emplois qui alternent des périodes travaillées et non travaillées.
- contrat de travail conclu sans détermination de durée.

### Mentions du contrat :

- l'**écrit** est obligatoire
- le contrat doit mentionner la **répartition des périodes travaillées et non travaillées**

### Conditions de validité et sanctions :

- le recours au CDII doit être prévu par une convention **collective** ou un accord d'entreprise qui liste les emplois concernés.
- toute utilisation abusive du CDII entraîne sa requalification en contrat de travail à temps plein.
- le fait de ne pas respecter les dispositions légales concernant la rédaction et les mentions obligatoires du contrat intermittent est puni d'une amende (contravention de la 5ème classe (article R. 3124-5 du Code du travail)).



L'article 4.7 de la convention prévoit la conclusion de CDII pour certains emplois de la branche, **mais il n'est en revanche pas possible de conclure de CDII pour les professeurs et animateurs techniques.**



**« Le CDII concerne les intermittents du spectacle ».**

Non ! Le CDII n'a **rien à voir** avec le régime d'assurance chômages des intermittents du spectacle. Ici, la notion d'intermittence vise un contrat comportant une **alternance de période travaillées et non travaillées**. Il n'est possible d'avoir recours au CDII, pour un enseignant, que lorsque la convention collective applicable le prévoit (c'est notamment le cas de la convention collective nationale du sport).

## LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (1/3)



### Définition du contrat à durée déterminée (CDD)

- contrat d'**exception** et **provisoire** par nature.
- pour être valable, le CDD doit :
  - avoir été conclu pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**
  - ne pas avoir pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

### Les cas de recours à un CDD sont prévus par la loi :

- le remplacement d'un **salarié absent**
- l'**accroissement temporaire de l'activité**
- l'emploi **saisonnier** (ne concerne pas l'enseignement de la danse)
- l'emploi où l'usage **exclut le recours au CDI, CDD dit « d'usage »** (ce type de CDD, fréquent dans le secteur de l'enseignement, répond à des règles particulières)
- la réalisation d'un **objet défini** : Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives. Sa durée peut être comprise entre 18 et 36 mois et son échéance est la réalisation d'un objet défini (= une mission). Le recours à un tel contrat est toutefois conditionné par la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, à la signature d'un accord d'entreprise l'instituant.

### Formalisme du contrat

Le contrat de travail doit :

- être établi par **écrit**
- et comporter la **définition précise de son motif** (art. L. 1242-12 du code du travail)
- il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche (art L. 1242-13 du code du travail). À défaut, le salarié a droit à une indemnité pouvant aller jusqu'à 1 mois de salaire.



Le contrat doit également comporter certaines **mentions obligatoires** :

- lorsqu'il comporte un **terme précis** : la **date d'échéance du terme** et, le cas échéant, une **clause de renouvellement**
- lorsqu'il ne comporte **pas de terme précis** : la **durée minimale** pour laquelle il est conclu
- la désignation du **poste de travail** ou de l'emploi occupé
- l'intitulé de la **convention collective** applicable
- le montant de la **rémunération** et ses différentes composantes, y compris l'indemnité de fin de contrat de 10 %
- les coordonnées de la **caisse de retraite complémentaire**



Si le formalisme du contrat n'est pas respecté, il est réputé être à durée indéterminée.



Des dispositifs d'allégement des formalités dispensent dans certains cas l'employeur d'établir un contrat écrit.  
Exemple : si l'association employeur utilise le chèque-emploi associatif.

## LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (2/3)



### Durée du contrat à durée déterminée

- Le contrat de travail doit comporter en principe un **terme précis** (de date à date) dès sa conclusion. La **durée maximale est alors de 18 mois, 2 renouvellements inclus**. Les conditions du renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.
- Ce CDD peut être conclu sans terme précis dans les hypothèses suivantes :
  - pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu
  - dans l'attente de l'embauche définitive d'un salarié sous CDI
  - pour des emplois saisonniers et des emplois d'usage

Pour les contrats conclus sans terme précis, aucune durée maximale n'est prévue. Ces contrats doivent cependant être conclus pour une durée minimale et ont pour terme « le retour du salarié remplacé » ou « la réalisation de l'objet » pour lequel ils ont été conclus.

### Succession de CDD

Il est possible de conclure des CDD successifs sur un même poste de travail à condition de respecter un **délai entre les 2 contrats : c'est le délai de carence**. Il doit être égal :

- au tiers de la durée du contrat initial pour les CDD de 14 jours ou plus
- à la moitié de la durée du contrat initial pour les CDD de moins de 14 jours

### Fin du contrat

#### Rupture de plein droit à l'échéance du terme

Le contrat prend fin automatiquement à son terme. Aucune formalité n'est requise.

**Indemnité de fin de contrat** : contrepartie de la précarité de l'emploi, liée à la nature même du contrat.

Cette indemnité se traduit par :

- une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du total des salaires bruts versés
- une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute.
- le montant de l'indemnité de fin de contrat peut être réduit de 10 à 6 % lorsque la convention ou un accord de branche étendu prévoit des accès à la formation professionnelle au profit des salariés sous CDD (article 8 de la loi du 3 janvier 2003) : aucune convention ou accord de branche dans le secteur de l'enseignement artistique ne prévoit ce type de disposition.



Si le CDD se poursuit spontanément, il change de nature et devient un contrat à durée indéterminée.

## LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE (3/3)



### Rupture anticipée du contrat

La démission, le licenciement et la rupture conventionnelle sont des modes de rupture du contrat propres au CDI. Ils ne peuvent donc pas s'appliquer au CDD.

La **rupture anticipée d'un CDD n'est prévue que dans les situations suivantes** :

- en cas d'**accord écrit entre le salarié et l'employeur**
- en cas de **faute grave du salarié ou de l'employeur**
- en cas de **force majeure** (cas très rarement reconnus par les tribunaux)
- en cas de justification d'une **embauche en CDI** du salarié. Il devra toutefois respecter un préavis, sauf accord des parties
- en cas d'**inaptitude** du salarié constatée par le médecin du travail, que cette inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. En plus de l'indemnité de fin de contrat, cette rupture anticipée du CDD ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Le montant de l'indemnité est doublé en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Cette possibilité de rupture anticipée ne dispense pas l'employeur de ses obligations en termes de reclassement du salarié à l'issue de l'avis d'inaptitude.
- dans les cas éventuellement visés par les **conventions collectives**

L'**indemnité de fin de contrat** reste due.



**En dehors de ces cas**, la rupture du contrat donne droit à des **dommages et intérêts** :

- **si la rupture est à l'initiative de l'employeur** : l'employeur sera redevable de la rémunération que le salarié aurait perçue, s'il avait été maintenu jusqu'à la fin du contrat. Le salarié aura droit également à l'indemnité de fin de contrat et à l'indemnité compensatrice de congés payés.
- **si la rupture est à l'initiative du salarié** : le salarié risque, en cas de procédure de l'employeur, d'être condamné au versement de dommages et intérêts dont le montant est fonction du préjudice subi. Ce préjudice doit être prouvé par l'employeur.



La convention collective ECLAT (anciennement animation) ne prévoit pas de dispositions particulières pour la rupture anticipée du CDD.

## LE CDD D'USAGE (1/2)



### Définition du contrat à durée déterminée d'usage

- contrats pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI (contrat de travail à durée indéterminée) en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de ces emplois
- contrat plus souple et adapté au secteur de l'enseignement

### L'enseignement est un secteur d'activité concerné par les CDDU.

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 ».

**Ainsi, il est possible pour les structures ayant pour activité principale l'enseignement, de faire appel à des enseignants sous CDDU pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire** (un stage par exemple).



### Dans le secteur de l'enseignement, quels sont les emplois pouvant justifier le recours à un contrat à durée déterminée d'usage ?

- Le seul fait de se situer dans le secteur de l'enseignement n'autorise pas le recours aux CDD pour n'importe quel poste : **seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement** peuvent donner lieu à la conclusion de CDDU.
- **Les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire** et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement sans autre interruption que celles des vacances scolaires **doivent l'être par un CDI**. La seule interruption de l'activité pendant les vacances scolaires ne suffit pas pour justifier le recours au CDDU.
- Il faut également que l'emploi proposé en CDDU soit **directement lié à l'activité principale de la structure employeur**. En conséquence : une école de danse peut embaucher en CDDU un enseignant pour un stage mais une compagnie chorégraphique, dont l'activité principale est la production de spectacles, ne peut pas proposer de CDDU à un enseignant embauché pour un stage. En effet, cette fonction d'enseignant n'est pas en lien direct avec son activité principale. Elle devra donc l'embaucher en CDD au motif de l'accroissement temporaire de son activité.

## LE CDD D'USAGE (2/2)



### Formalisme du contrat

Le CDDU doit être établi par **écrit**.

### Durée du contrat

Le CDDU peut être conclu :

- de **date à date**
- ou **sans terme précis**, mais il doit comporter une **durée minimale**.

### Succession de CDDU

L'employeur peut réemployer **sans délai de carence** le même salarié (cela constitue une dérogation par rapport au droit commun des CDD).

### Indemnités de fin de contrat :

- pas d'indemnité de fin de contrat pour les CDDU.
- une indemnité compensatrice de congés payés doit être versée à tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité des congés auxquels il avait droit à la date de rupture de son contrat. Elle sera calculée selon la règle la plus favorable au salarié (10% de la rémunération brute totale perçue ou maintien de salaire).



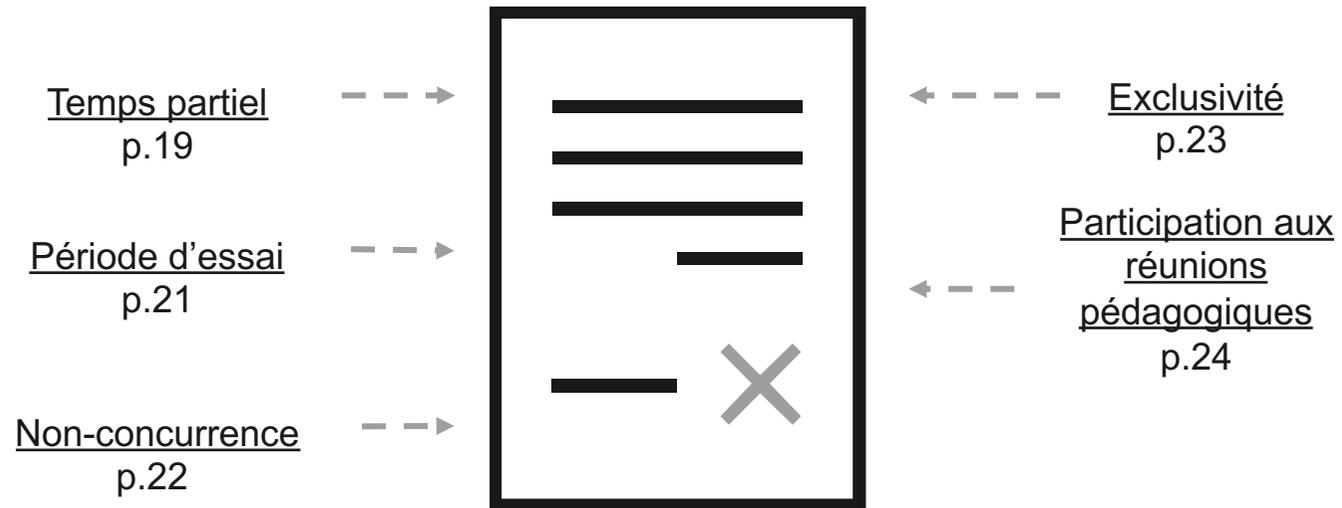
*« L'activité de l'école de danse s'interrompant en juillet et en août, je peux recruter mes enseignants en CDD de septembre à juin tous les ans ».*

Non ! **La seule interruption de l'activité pendant les vacances scolaires ne suffit pas pour justifier le recours au CDD**. Les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant **chaque année** dans le programme de l'établissement sans autre interruption que celles des vacances scolaires doivent l'être par un CDI. **Il s'agit de l'organisation habituelle de l'école et non d'un enseignement ponctuel dans l'établissement.**

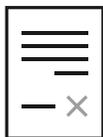
*« Le CDD d'usage ne concerne que les artistes et les techniciens du spectacle ».*

Non ! Il existe une vingtaine de secteurs d'activités pour lesquels le code du travail autorise à recourir au CDDU. L'enseignement et l'action culturelle en font partie. Ainsi, **il est possible pour les structures ayant pour activité principale l'enseignement de faire appel à des enseignants sous CDDU** pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (un stage par exemple).

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL



## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS PARTIEL (1/2)



### TEMPS PARTIEL

Dans le secteur de l'enseignement de la danse, les contrats proposés aux enseignants sont souvent à temps partiel puisqu'il est rare de bénéficier d'un poste à temps plein, l'activité étant en effet plutôt caractérisée par une pluralité d'employeurs.

#### Formalisme du contrat

**Le contrat de travail des salariés à temps partiel (CDI ou CDD) doit être écrit.** L'absence d'écrit fait présumer que le contrat a été conclu pour un temps plein. Si l'employeur conteste le fait que c'est un emploi à temps plein, c'est à lui de prouver qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

#### Principe

Un contrat est à temps partiel notamment lorsque la durée du travail est inférieure à :

- la durée légale du travail (35 heures)
- ou, à la durée hebdomadaire du travail fixée par la convention collective

#### Mentions obligatoires du contrat :

- la **qualification** du salarié,
- les éléments de la **rémunération**,
- la **durée hebdomadaire ou mensuelle de travail**,
- les cas dans lesquels une **modification** éventuelle de la répartition de la durée du travail peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des **heures complémentaires** au-delà de la durée de travail fixée par le contrat (le nombre d'heures complémentaires est fixé légalement au 1/10<sup>e</sup> de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat).



#### Convention collective ECLAT (anciennement animation)

La durée hebdomadaire de travail est fixée à :

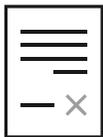
- 24 heures de service hebdomadaire pour un professeur
- 26 heures de service hebdomadaire pour un animateur technicien



#### Convention collective ECLAT

La limite des heures complémentaires est fixée à 1/3 de la durée hebdomadaire prévue au contrat.

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : TEMPS PARTIEL (2/2)



### TEMPS PARTIEL

#### Temps de travail minimal

En principe, les entreprises qui concluent un contrat de travail à temps partiel doivent prévoir une durée de travail hebdomadaire minimale de **24 heures** ou sa durée mensuelle équivalente, soit 104 heures (article L 3123-27 du Code du travail).

#### Dérogations possibles

Les **contrats aidés** (par l'Etat ou les Régions) et les **CDII ne sont pas soumis** à la durée minimale de 24h.

Par ailleurs, dans certains cas, il est possible de **déroger** à la règle du temps de travail minimal (article L 3123-7 du Code du travail) :

- Les **CDD de moins de 8 jours**
- Les CDD conclus pour **le remplacement d'un salarié**
- **Sur demande écrite et motivée du salarié** pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à 24h hebdomadaires
- Sur demande du salarié âgé de **moins de 26 ans pour poursuivre ses études**

Enfin, **une convention collective ou un accord de branche étendu** peut prévoir une durée minimale inférieure « *s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article* » (article L 3123-19 du Code du travail).

Pour cette dernière exception, il ne peut être dérogé à la durée minimale du travail qu'à la condition de regrouper les horaires du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.



#### Convention collective ECLAT

Une **durée minimale de 2 heures de travail hebdomadaire (temps de face à face pédagogique)** a été mise en place pour les animateurs techniciens et professeurs (avenant n°148 à la convention collective ECLAT).

L'obligation « dans la mesure du possible » pour l'employeur de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes est reprise.

Le salarié peut « de lui-même renoncer soit à l'horaire minimal, soit au regroupement des heures » en cas de contraintes personnelles justifiées ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, et ce, s'il en fait la demande écrite et motivée.



Lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé de 2 heures au moins par semaine l'horaire prévu au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : PÉRIODE D'ESSAI



### PÉRIODE D'ESSAI

#### Définition

La période d'essai permet à l'employeur de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui conviennent.

Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement.

La période d'essai ne se présume pas : elle **doit être expressément prévue au contrat**. Si le contrat de travail ne comporte pas de clause relative à la période d'essai, il est ferme et définitif dès son 1<sup>er</sup> jour.

#### Durée de la période d'essai

**Dans le cadre d'un CDI** : les parties sont libres de fixer la durée de la période d'essai, sous réserve de respecter les dispositions des conventions collectives.

**Dans le cadre d'un CDD** : le Code du travail prévoit qu'à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'1 jour par semaine, dans la limite : de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue est au plus égale à 6 mois de 1 mois dans les autres cas

#### Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement mais les parties doivent respecter un délai de prévenance qui varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.

##### Rupture à l'initiative de l'employeur :

- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 8 jours et 1 mois : 48 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 1 et 3 mois : 1 semaine de délai de prévenance
- présence du salarié supérieure à 3 mois : 1 mois de délai de prévenance

##### Rupture à l'initiative du salarié :

- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié supérieur à 8 jours : 48 h de délai de prévenance



#### Convention collective ECLAT (anciennement animation)

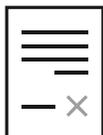
##### Dans le cadre d'un CDI

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les professeurs et les animateurs techniciens.

##### Dans le cadre d'un CDD

Il n'est pas indiqué de durée de période d'essai inférieure à celle prévue par le Code du travail.

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : NON-CONCURRENCE



### NON- CONCURRENCE

#### Définition

Une clause de non-concurrence est une disposition écrite figurant au contrat de travail (ou dans une convention collective) dont l'objet est d'**interdire à un ancien salarié, après son départ, l'exercice d'une activité professionnelle concurrente**, qui porterait atteinte aux intérêts de son ancien employeur.

#### Conditions de validité

Aucune disposition légale n'existant sur ce sujet, les conditions de validité des clauses de non-concurrence sont définies par la jurisprudence.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit remplir les conditions suivantes :

- être indispensable aux **intérêts légitimes** de l'entreprise
- être **limitée dans le temps**. En l'absence de dispositions conventionnelles, aucune limite de durée n'est fixée. En pratique, la durée de 2 ans est souvent retenue par référence à de nombreuses conventions collectives.
- être **limitée dans l'espace**. Le secteur où s'applique l'interdiction de concurrence doit être précisément défini. À défaut, la clause peut être déclarée nulle
- comporter une **contrepartie financière au profit du salarié**. Depuis 2002, la jurisprudence exige en effet que la clause de non-concurrence soit accompagnée d'une contrepartie financière. Dès lors, une clause ne comportant pas de contrepartie est illicite même si elle a été conclue avant 2002



**Convention collective ECLAT** (anciennement animation)  
La convention ne contient pas de disposition relative au montant de la contrepartie financière applicable à la clause de non-concurrence.

[Retour](#)  
**SOMMAIRE**

[Retour](#)  
à la **LISTE DES ARTICLES**  
**PARTICULIERS**

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : EXCLUSIVITÉ



### EXCLUSIVITÉ

#### Définition

La clause d'exclusivité a pour objet d'**interdire** à un salarié l'**exercice d'une autre activité professionnelle pendant l'exécution** de son contrat.

#### Conditions de validité

Pour être valable la clause d'exclusivité, doit être :

- Limitée aux activités concurrentes de l'employeur
- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- justifiée par la nature de la tâche à accomplir
- et proportionnée au but recherché



La clause d'exclusivité ne peut pas être invoquée par l'employeur lorsque le salarié souhaite créer ou reprendre une société. Cela s'applique pendant une durée d'1 an à compter de la création ou de la reprise de l'entreprise (loi du 01.08.2003 relative à l'initiative économique).

[Retour](#)  
SOMMAIRE

[Retour](#)  
à la LISTE DES ARTICLES  
PARTICULIERS

## ARTICLES PARTICULIERS DU CONTRAT DE TRAVAIL : PARTICIPATION AUX RÉUNIONS PÉDAGOGIQUES



### PARTICIPATION AUX RÉUNIONS PÉDAGOGIQUE

La participation aux réunions pédagogiques organisées par l'employeur ne peut être imposée au salarié que si elle est **prévue par le contrat de travail**.

Le temps consacré aux réunions est considéré comme du **temps de travail effectif** et doit être **rémunéré** en conséquence.



IDÉE  
REÇUE

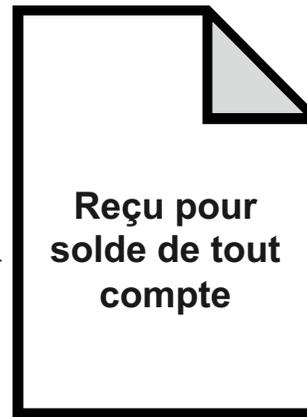
**« Le salaire versé aux enseignants pour les cours de danse inclut la participation aux réunions pédagogiques ».**

Non ! La présence aux réunions pédagogiques correspond à du temps de travail effectif et doit, par conséquent, être rémunérée en plus des heures de cours si elles sont demandées au salarié en dehors de ses heures de face à face pédagogique. Ce temps de travail constitue donc des heures complémentaires (si temps partiel) ou supplémentaires (si temps plein).

## FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL : DOCUMENTS À REMETTRE AU SALARIÉ



remis obligatoirement au salarié à l'expiration de son contrat



- établi par l'employeur et dont le salarié accuse réception,
- liste les sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.
- peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées (article L 1234-20, alinéa 1 du Code du travail).



remise en vue de l'inscription au chômage du salarié

## ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (1/3)

Un enseignant peut exercer son activité en tant que travailleur indépendant. Il va alors effectuer une **prestation de services** pour son client. Le travailleur indépendant exerce de façon autonome, sans lien de subordination.

Par ailleurs, il supporte seul les risques économiques liés à son activité, notamment en raison du caractère aléatoire de ses revenus. Son patrimoine et celui de son entreprise sont juridiquement confondus : la responsabilité du travailleur indépendant est donc indéfinie et tous ses biens sont engagés par son activité. Il peut uniquement protéger ses biens immobiliers en faisant une déclaration d'insaisissabilité.

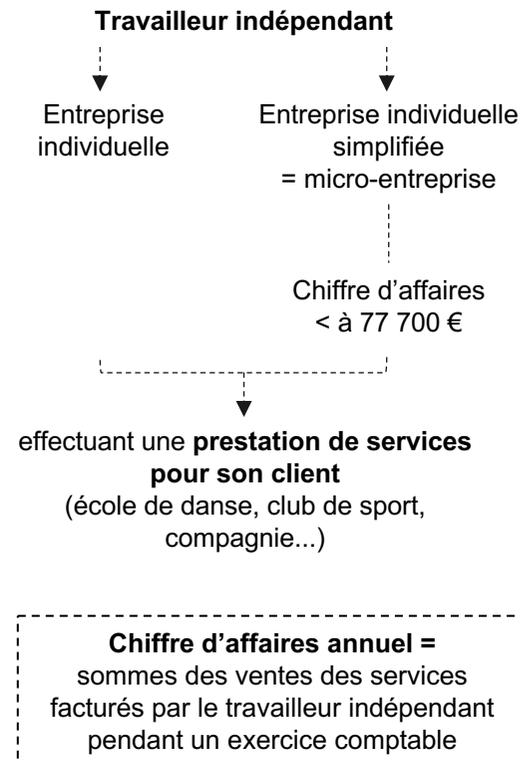
Il existe 2 modes d'exercice pour les travailleurs indépendants : l'**entreprise individuelle** et l'**entreprise individuelle simplifiée (micro-entreprise)**.

Le régime simplifié est ouvert aux entrepreneurs individuels qui réalisent un **chiffre d'affaires inférieur à 77 700 €**. Ce statut dit de « micro-entrepreneur » a été créé en 2008 initialement sous la dénomination « autoentrepreneur ». Il a vocation à simplifier les formalités liées à la création et à la gestion d'une entreprise pour les activités économiques à faible chiffre d'affaires.

Les enseignants exerçant à titre individuel optent souvent pour le régime de la micro-entreprise.

### Création :

- Pour devenir **entrepreneur individuel**, il est inutile de rédiger des statuts ou de constituer un capital social. Il faut simplement réaliser une **déclaration d'activité d'entrepreneur individuel**. Pour cela, un certain nombre de pièces justificatives doivent être fournies au CFE (Centre de Formalités des Entreprises) compétent.
- Pour devenir **micro-entrepreneur**, une déclaration simplifiée se fait en ligne sur le site [www.autoentrepreneur.urssaf.fr](http://www.autoentrepreneur.urssaf.fr)



L'enseignement de la danse est considéré comme une profession libérale.  
BPI-France - Les professions libérales

## ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (2/3)

### Tarif et facture

L'enseignant établit pour chaque prestation qu'il réalise, la **facture** correspondante. Il en détermine lui-même le prix.

Le travailleur indépendant est donc payé à la prestation et ne perçoit pas de rémunération mensuelle fixe, à la différence du salarié.

### Déclaration du chiffre d'affaires

Le travailleur indépendant est soumis à l'obligation de déclarer son chiffre d'affaires :

- pour l'**entrepreneur individuel**, il s'agit d'une déclaration annuelle.
- pour le **micro-entrepreneur**, la déclaration est mensuelle ou trimestrielle, au choix.

### Fiscalité

Le chiffre d'affaires du travailleur indépendant est soumis à l'impôt sur le revenu (IR), au même titre que tous ses autres revenus, dans la catégorie des bénéficiaires non commerciaux (BNC).

Cependant, le **micro-entrepreneur** dispose d'une option :

- il peut être imposé par tranche à l'IR sur son chiffre d'affaires après un abattement de 34% au titre des frais professionnels (avec un plancher d'abattement de 305 €).
- ou bien, si le revenu fiscal de son foyer de N-2 est inférieur à 26 070 € pour une personne seule ou 52 140 € pour un couple sans enfant, il peut opter pour un paiement libératoire de 2,2% du chiffre d'affaires. L'IR est alors payé au fur et à mesure de l'encaissement du chiffre d'affaires en même temps que les charges sociales.

### Cotisations sociales

Contrairement au salarié, le travailleur indépendant doit cotiser individuellement aux caisses de protection sociale (maladie, maternité, retraite...). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, la **CPAM** est son interlocuteur unique.

- Les cotisations sociales de l'**entrepreneur individuel** s'élèvent à environ 44% et sont calculées sur le chiffre d'affaires de l'année N-2. Ainsi, les 2 premières années, elles sont calculées en fonction d'un forfait puis régularisées la 3<sup>ème</sup> année. Le montant des cotisations est calculé sur une assiette forfaitaire correspondant à 19% du plafond annuel de la sécurité sociale.
- Pour le **micro-entrepreneur**, les cotisations sociales sont calculées et payées chaque mois ou chaque trimestre (au choix pour l'intéressé) en fonction du chiffre d'affaires réalisé et déclaré le mois ou le trimestre précédent. Depuis octobre 2022, le montant des cotisations sociales correspond à 21% du chiffre d'affaires hors taxes (activités libérales relevant de la Sécurité Sociale des Indépendants au titre de l'assurance vieillesse). Il faut également ajouter 0,2% au titre de la formation professionnelle.



**La protection sociale du travailleur indépendant est plus faible que celle d'un salarié.** Par exemple, il n'est pas couvert au titre des accidents du travail.

Initialement, le travailleur indépendant ne pouvait prétendre au bénéfice des indemnités d'aide au retour à l'emploi de l'assurance chômage. Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2019, le régime général de l'assurance chômage a été modifié et les travailleurs indépendants peuvent, par exception, bénéficier d'une allocation en cas de cessation d'activité (cf. [Site de Pôle emploi](#)).

## ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (3/3)

### Le contrat de prestation de services

Il encadre les relations entre le prestataire de services et son client.

Il n'est pas obligatoire mais il peut s'avérer particulièrement utile, voire nécessaire, à la sécurisation des relations. En effet, il va permettre de prévoir un certain nombre de situations et éviter les quiproquos.

Plusieurs **clauses** peuvent ainsi être convenues :

- le nombre de cours assurés par l'enseignant et leur durée
- les modalités de détermination du prix (en fonction du nombre d'élèves, du nombre d'heures par semaine ...)
- les échéances et modes de paiement
- la durée de la collaboration
- les modalités à respecter pour mettre fin unilatéralement à la collaboration (délai de prévenance, forme de la notification, délai de préavis, indemnités ...)
- l'obligation de souscrire à certaines assurances
- ...

Il n'existe **pas de mentions obligatoires légales** et les parties sont libres du contenu de ce contrat. Il s'agit simplement d'un document papier daté et signé par les parties, et dont elles conservent chacune un exemplaire original.

### Durée et rupture de la collaboration

La collaboration entre le client et l'enseignant indépendant, prestataire, n'est pas régie par le droit du travail.

Par conséquent, les dispositions protectrices relatives à la durée ou encore à la rupture des relations ne s'appliquent pas et les parties sont libres de cesser la collaboration à tout moment en respectant les conditions qu'ils ont eux-mêmes négociées et prévues dans le contrat de prestation de services.

Un **enseignant indépendant** est lié à son **client**  
par  
un **contrat de  
prestation de services**



## TABLEAU COMPARATIF SALARIÉ / MICRO-ENTREPRENEUR (1/4)

Ce tableau a pour objet de relever les principales différences entre les 2 modes d'exercice de l'enseignement de la danse les plus utilisés dans le secteur privé : le salarié et la micro-entreprise.

	<b>Salarié</b>	<b>Micro-entrepreneur</b>
<b>Type d'exercice</b>	personne physique	personne physique exerçant une activité sous la forme d'une entreprise individuelle simplifiée
<b>Texte applicable</b>	Code du travail et convention collective	Code de commerce
<b>Type de contrat</b>	Contrat de travail (écrit obligatoire et très encadré par la loi)	Contrat de prestation de services (facultatif et peu encadré par la loi)
<b>Relation école / enseignant</b>	Lien de subordination : organisation du travail déterminée unilatéralement par l'employeur, qui détient un pouvoir de contrôle et de sanction sur le salarié	Autonomie dans le travail
<b>Formalités administratives</b>	Formalités auprès des organismes sociaux et fiscaux : pèsent sur l'employeur	Formalités d'enregistrement de la micro-entreprise et formalités auprès des organismes sociaux et fiscaux : pèsent sur le micro-entrepreneur
<b>Comptabilité</b>	Aucune obligation comptable pour le salarié	Obligation comptable pour le micro-entrepreneur de tenir un livre des recettes et de déclarer les résultats
<b>Rémunération</b>	L'employeur détermine la rémunération et établit une fiche de paie. Un salaire minimum est fixé par le Code du travail, ou, le cas échéant, une convention collective	Le micro-entrepreneur détermine ses tarifs et produit une facture.  Pas de tarification minimale obligatoire

## TABLEAU COMPARATIF SALARIÉ / MICRO-ENTREPRENEUR (2/4)

	<b>Salarié</b>	<b>Micro-entrepreneur</b>
<b>TVA</b>	La charge éventuelle de la TVA pèse sur l'école de danse et non sur le salarié	Si chiffre d'affaires < 36 800€ : pas de facturation de TVA et Mention « <i>TVA non applicable — article 293 B du CGI</i> » sur la facture (franchise en base).  Si chiffre d'affaires > 36 800€ : TVA au taux de 20% à facturer et à reverser au Trésor Public.  Exonération : cours particuliers rémunérés directement par l'élève sans intermédiaire (261-4 CGI)
<b>Temps de travail</b>	Temps de travail maximum par jour et par semaine déterminé par la convention collective ou le Code du travail (10h/jour, 48h/semaine ou 44h si 12 semaines consécutives).  En cas de cumul de contrats de travail chez différents employeurs, toutes les heures sont additionnées.	Pas de temps de travail maximum, mais statut limité à un chiffre d'affaires annuel < 77 700 €
<b>Temps de travail supplémentaire</b>	Décompte et tarification supérieure des heures complémentaires / supplémentaires	Les heures effectuées en plus du planning prévu donnent lieu à une facturation classique (sauf clause contraire dans le contrat de prestation de services)
<b>Cumul de contrats</b>	Le salarié doit informer son employeur de l'existence d'un autre contrat de travail et, si l'employeur le demande, de ses horaires	Pas d'obligation d'informer l'école si plusieurs contrats de prestation de services
<b>Cumul avec l'activité d'artiste et le régime de l'intermittence</b>	Cumul possible avec la perception d'allocations chômage au titre de l'intermittence si l'activité d'enseignement reste accessoire (en nombre d'heures)	Cumul possible avec la perception d'allocations chômage au titre de l'intermittence si l'activité d'enseignement reste accessoire (en chiffre d'affaires)
<b>Paiement des cotisations sociales</b>	Cotisations sociales dues par l'employeur et le salarié / versement effectué par l'employeur	Cotisations sociales dues et versées uniquement par le micro-entrepreneur
<b>Assurance perte d'emploi</b>	Bénéfice du régime général de l'assurance chômage en cas de perte d'emploi (sous conditions)	Assurance chômage possible en cas de cessation de l'activité mais très limitée et soumise à des conditions strictes

## TABLEAU COMPARATIF SALARIÉ / MICRO-ENTREPRENEUR (3/4)

	<b>Salarié</b>	<b>Micro-entrepreneur</b>
<b>Prise en compte dans le calcul des droits au régime d'assurance chômage de l'intermittence</b>	Jusqu'à 70h d'enseignement artistique peuvent compter pour atteindre les 507h requise par le régime de l'intermittence (sous conditions). Jusqu'à 120h pour les salariés de 50 ans et plus.	Pas de prise en compte des heures d'enseignement pour l'ouverture de droit au régime de l'intermittence
<b>Arrêt maladie et accident du travail</b>	Indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail (sous conditions)	Indemnités journalières faibles versées par la sécurité sociale pour les micro-entrepreneurs en cas d'arrêt maladie ou d'accident du travail (sous conditions : notamment un revenu annuel minimum)
<b>Congé maternité et paternité</b>	Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (sous conditions)	Indemnités versées par la sécurité sociale des micro-entrepreneurs (sous conditions)
<b>Retraite</b>	Cotise à l'assurance retraite générale (Sécurité sociale + AGIRC/ ARCCO)	Cotise à une assurance retraite spéciale aux micro-entrepreneurs et moins favorable (Sécurité Sociale des Indépendants)
<b>Mutuelle santé</b>	Obligation pour l'employeur de proposer une mutuelle santé au salarié	Le micro-entrepreneur est libre de souscrire une mutuelle santé
<b>Périodes non travaillées</b>	Congés payés	/
<b>Pérennisation des relations</b>	Règles de cumul des CDD à respecter par l'employeur et possibilité de déboucher sur un CDI	Aucune obligation légale de pérenniser la collaboration

## TABLEAU COMPARATIF SALARIÉ / MICRO-ENTREPRENEUR (4/4)

	Salarié	Micro-entrepreneur
Requalification	<p>Risque de requalification d'un CDD en CDI (notamment si pourvoit durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et non à une tâche précise et temporaire)</p> <p>Risque de requalification d'un temps partiel en temps plein (notamment si la répartition du temps de travail n'est pas suffisamment précise)</p>	<p>Risque de requalification en contrat de travail si l'enseignant ne dispose pas, dans les faits, d'une autonomie suffisante</p> <p>(Pour l'employeur : infraction pénale de travail dissimulé + rappel des cotisations sociales)</p>
Rupture de la relation entre l'école et le professeur	<p>Rupture du contrat de travail encadrée par la loi (démission/licenciement/rupture conventionnelle, rupture anticipée du CDD, indemnités, préavis ...)</p>	<p>Rupture libre de la collaboration sauf clause contraire dans le contrat de prestation de services</p>



### La requalification en contrat de travail des relations entre le client et le travailleur indépendant

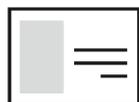
L'enseignement de la danse sous le statut de travailleur indépendant doit nécessairement se distinguer du salariat. **A tort, certaines écoles font parfois appel à des micro-entrepreneurs alors que la relation s'assimile à celle d'un salarié avec son employeur.**

Ainsi, le Code du travail a prévu la possibilité de demander **la requalification de la relation** en contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail se traduit par la réunion de trois éléments : une prestation, une rémunération et un lien de subordination entre l'employeur et son salarié.

Les juges utilisent un faisceau d'indices pour caractériser l'existence du lien de subordination, ils recherchent la manifestation de plusieurs éléments : l'employeur doit donner des directives à son employé, il dispose d'un pouvoir de contrôle sur leur réalisation et également d'un pouvoir de sanction en cas de manquements du salarié dans l'exercice de ses missions. Ce qui peut se traduire, par exemple, par l'existence d'un planning, d'un contenu des cours imposé par l'école, d'un prix déterminé unilatéralement par elle ...

La requalification sera prononcée par un juge et le contrat sera considéré comme formé depuis le début de la collaboration, ce qui entraînera un rappel rétroactif des salaires et des cotisations sociales.

## LIENS ET DOCUMENTS UTILES



FICHES PRATIQUES  
DU CND

Téléchargeables sur [cnd.fr](http://cnd.fr) :

- Embaucher dans le secteur de la danse
- Cumul d'activités des professeurs de danse
- 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, dite « ECLAT » (anciennement convention collective nationale de l'animation)
- Enseigner la danse dans la fonction publique territoriale



[www.autoentrepreneur.urssaf.fr](http://www.autoentrepreneur.urssaf.fr)

[www.portail-autoentrepreneur.fr](http://www.portail-autoentrepreneur.fr)

[www.secu-independants.fr](http://www.secu-independants.fr)

[www.bpifrance-creation.fr](http://www.bpifrance-creation.fr)

Pour toute question concernant cette fiche : [ressources@cnd.fr](mailto:ressources@cnd.fr)