



Centre national de la danse

DROIT

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ANIMATION

FÉVRIER 2017

Département Ressources professionnelles

CN D

1, rue Victor-Hugo
93507 Pantin cedex

01 41 839 839
ressources@cnd.fr

cnd.fr

Qu'est ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord conclu entre des syndicats représentants des salariés et des employeurs au niveau d'une branche, d'un secteur d'activité, d'une profession ou d'une entreprise.

Elle définit plus précisément les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales. Elle complète, en les améliorant, les dispositions du code du travail.

Elle ne peut donc pas être moins favorable que le code du travail.

Elle s'applique à l'ensemble des salariés auxquels l'employeur est lié :

- soit parce que l'employeur est adhérent d'une des organisations patronales signataires (accords ou avenants non étendus) ;
- soit parce que cette convention collective a été étendue par arrêté du ministère du Travail. Cette extension rend alors l'accord obligatoire à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application.

De quelle convention collective dépendez-vous ?

Dans la plupart des cas, l'intitulé de votre convention collective figure en clair sur votre bulletin de paie. En cas de doute, la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est seule habilitée à définir la convention collective dont vous dépendez.

Contactez la Direction régionale des entreprises, de la consommation, de la concurrence, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) de votre lieu de travail ou consultez le site Internet www.travail-solidarite.gouv.fr. pour en obtenir les coordonnées.

Champ d'application professionnel

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

Un avis d'interprétation a inclus les écoles de danse sous forme associative dans le champ d'application.

Les écoles de danse associatives, organismes de droit privé, sans but lucratif, développent à titre principal une activité d'intérêt général dans les domaines culturel et éducatif. Elles relèvent donc bien de la convention collective nationale de l'animation.

(Avis d'interprétation n° 34 du 9 avril 1999 étendu par arrêté du 16 mars 2000 - JO du 26 mars 2000).

Dispositions spécifiques pour les enseignants de la danse

Pour mémoire, l'accès à l'enseignement de la danse classique, contemporaine ou jazz est réglementé par l'obtention du diplôme d'État de professeur de danse, ou la possession d'une dispense ou d'une équivalence à ce diplôme. Il est donc impossible d'enseigner ces trois disciplines contre rémunération sans être titulaire du diplôme d'État de professeur de danse, à la différence des autres disciplines non soumises à un diplôme obligatoire.

Ce diplôme ne se substitue pas aux qualifications d'emploi définies par les conventions collectives.

La convention collective de l'animation a établi une grille de qualification et de rémunération spécifique. Ces dispositions s'appliquent lorsque le fonctionnement de l'association correspond au calendrier scolaire de l'année en cours et que les activités en ateliers, cours individuels ou collectifs, s'adressent, en règle générale, à un groupe identique pendant tout le cycle.

Qualification

La convention collective de l'animation prévoit deux qualifications d'emploi : professeur ou animateur technicien selon que le salarié exerce son activité sous certaines conditions.

Le professeur est le salarié répondant aux critères suivants :

- Existence de cours et de modalités d'évaluation des acquis des élèves qui s'appuient sur des programmes permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à l'autre.

Dans tous les autres cas, le salarié reçoit la qualification **d'animateur technicien**.

Durée du travail

Compte tenu des heures de préparation et de suivi, sont considérées comme équivalent à un temps plein légal :

24 heures de service hebdomadaire pour un professeur ;

26 heures de service hebdomadaire pour un animateur technicien.

L'horaire mensuel devant figurer sur le bulletin de paie (équivalent temps plein) se calcule de la manière suivante :

Professeur : $\frac{H \times 151,67}{24}$

Animateur technicien : $\frac{H \times 151,67}{26}$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Le contrat de travail à temps partiel

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

- **Temps de travail minimal :**

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

C'est le cas dans la branche de l'animation :

Un avenant n°148 à la convention collective de l'animation, signé le 23 juin 2014 et étendu par arrêté du 24 octobre 2014 (JO du 1^{er} novembre 2014), met en place une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire à la loi pour les animateurs techniciens et professeurs applicable au 1^{er} novembre 2014.

Cet avenant prévoit, pour les animateurs techniciens et professeurs, un horaire minimal hebdomadaire de service (temps de face à face pédagogique) de 2 heures.

Il reprend, enfin, l'obligation, pour l'employeur de regrouper « dans la mesure du possible » les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

Enfin, l'avenant précise que 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.

- **Le recours aux heures complémentaires :**

Le salarié à temps partiel peut accomplir des heures complémentaires dans la limite de 1/3 de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser la durée légale.

Le salarié peut refuser de les accomplir au delà de 10% de l'horaire contractuel. Il dispose également d'un délai de prévenance de 7 jours, en deçà duquel il peut refuser de les accomplir, sans pour autant s'exposer à des sanctions disciplinaires.

Les heures complémentaires sont majorées de 25% dès la première heure complémentaire effectuée.

NB : Les heures complémentaires se distinguent des heures accomplies dans le cadre d'un complément d'heures.

- **Le recours au complément d'heures :**

Il est possible d'avoir recours au complément d'heures si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ou si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures en moyenne, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heure consiste à augmenter temporairement la durée prévue par le contrat par un avenant au contrat de travail. Cet avenant ne peut se conclure que dans les situations suivantes :

- Pour les situations correspondant aux cas de recours au CDD selon le code du travail (saisonnier, usage, accroissement temporaire d'activité), hormis le remplacement. Dans ce cas, ne peuvent être conclus plus de 4 avenants par an, avec chacun un plafond de deux semaines consécutives maximum.

- Pour les cas de remplacement d'un salarié absent, le recours à des compléments d'heures est sans limite.

La majoration des heures complémentaires dans le cadre du complément d'heures varie en fonction des motifs d'utilisation :

- accroissement temporaire d'activité ou CDD d'usage : le salaire de base de toutes les heures effectuées sera majoré de 15 %.

- remplacement d'un salarié temporairement absent : le salarié bénéficiera chaque mois d'une prime de 10 % du salaire de base, et ce jusqu'au retour du salarié absent.

Dans tous les cas, les heures complémentaires effectuées au delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, seront majorées de 25%.

Attention : L'avenant de complément d'heures doit **comporter 8 mentions obligatoires** :

- Les motifs de cet avenant (accroissement temporaire d'activité, usage, saisonnier, remplacement d'un salarié temporairement absent) ;
- En cas de remplacement, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste de classification ;
- Si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe I de la convention collective de l'animation ;
- La durée de l'avenant ;
- L'horaire du salarié durant cette période ;
- La répartition de l'horaire durant cette période ;
- La rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- Le lieu d'établissement de l'activité.

Période d'essai

La période d'essai est une période qui peut être prévue au début d'un contrat de travail, pour permettre à l'employeur d'éprouver les aptitudes professionnelles du salarié ou au nouvel employé de s'assurer que la fonction le satisfait.

Elle n'est pas obligatoire et doit, le cas échéant, être prévue dans le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est fixée à 2 mois pour les animateurs techniciens et professeurs. À son terme, le salarié est définitivement embauché.

Rémunération

Salaires minimum

Le salaire de base brut mensuel est déterminé en multipliant l'indice du salarié, hors ancienneté, par la valeur du point, comme pour toutes les autres professions de la convention collective de l'animation.

Valeur du point

Depuis un arrêté du 4 octobre 2016 portant extension d'un avenant du 10 juin 2016, la valeur du point salarial est fixée, pour la métropole et dans les DOM, à :

6,05 € bruts à partir du 1^{er} janvier 2017.

Valeur de l'indice

Depuis un arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un avenant du 17 décembre 2008, la valeur de l'indice pour chaque qualification d'emploi est fixée, pour la métropole et dans les DOM, à :

- **255** pour les professeurs (niveau 2) ;
- **245** pour les animateurs techniciens (niveau 1).

Ainsi, le salaire **minimum** conventionnel mensuel pour un équivalent temps plein est fixé selon les niveaux et indices suivants :

Au 1^{er} janvier 2017 :

- Professeurs : niveau 2, indice 255.
1542,75 € pour 24 heures de service hebdomadaire,
soit 255 x 6,05.
- Animateurs techniciens : niveau 1, indice 245.
1482,25 € pour 26 heures de services hebdomadaires,
soit 245 x 6,05.

La rémunération définie ci-dessus 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.

La rémunération mensuelle pour les salariés à temps partiel est de :

Au 1^{er} janvier 2017 :

Professeur : $\frac{H \times 1542,75}{24}$

Animateur technicien : $\frac{H \times 1482,25}{26}$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Le contrat de travail du professeur ou de l'animateur technicien doit comporter l'indication du nombre maximum de semaines de fonctionnement.

Augmentation des salaires

L'avenant n° 100 du 28 novembre 2006 de la convention collective de l'animation, complété par l'avenant n° 128 du 18 mai 2009, prévoit que le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés des niveaux A et B (niveaux 1 et 2 depuis le 1er novembre 2009), doit augmenter, au moins, du montant figurant ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

- **Professeurs : niveau B (niveau 2 au 1er novembre 2009)**

- 12,70 € au 1er septembre 2007
- 12,70 € au 1er janvier 2008
- 7,62 € au 1er septembre 2008
- 20,32 € au 1er janvier 2009
- 17,85 € au 1er janvier 2010

- **Animateurs : niveau A (niveau 1 au 1^{er} novembre 2009)**

- 11,75 € au 1er septembre 2007
- 11,75 € au 1er janvier 2008
- 7,05 € au 1er septembre 2008
- 18,80 € au 1er janvier 2009
- 17,15 € au 1er janvier 2010

Prime d'ancienneté

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

Mode de calcul

Au salaire de base s'ajoute une prime d'ancienneté égale à 4 points après chaque période de 24 mois. Elle est versée mensuellement et proportionnellement au rapport entre les heures effectuées et les horaires d'un temps plein. Elle se calcule de la façon suivante :

$$\text{Professeur : } \frac{H \times P \times V}{24}$$

$$\text{Animateur technicien : } \frac{H \times P \times V}{26}$$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V représente la valeur du point.

Reprise d'ancienneté

Pour les salariés nouvellement embauchés, leur ancienneté sera prise en compte dans la limite de 40 points selon les modalités suivantes :

- Ancienneté acquise dans la branche. Elle représente les activités exercées dans une structure relevant de la convention de l'animation. Ces périodes de travail lorsqu'elles sont supérieures à un mois sont 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 acquise dans l'économie sociale (associations, mutuelles et coopératives...). Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenu donnera lieu à une prime mensuelle. La prime sera égale à 1 point par année entière.

Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière a pour objet d'assurer une évolution minimale de la rémunération de chaque salarié par tranches d'années.

Le déroulement de carrière débute au 1^{er} janvier 2003 pour tous les salariés embauchés avant cette date, et au premier jour du mois civil de l'embauche pour tous les salariés embauchés après cette date.

L'avenant n° 127 du 18 mai 2009 de la convention collective de l'animation modifie, à compter du 1^{er} janvier 2010, les dispositions relatives au déroulement de carrière (article 1.7.6 de l'annexe 1 de la convention).

L'ancien dispositif qui prévoyait une augmentation de l'indice du salarié après 7 ans d'ancienneté (soit à compter du 1^{er} janvier 2010) ne trouve donc pas à s'appliquer.

À chaque échéance fixée par le tableau ci-dessous, l'employeur devra réaliser, pour chaque salarié, la soustraction suivante :

Salaire brut total – (salaire minimum conventionnel + prime d'ancienneté)

Le résultat de cette soustraction ne peut être inférieur au nombre de points correspondant au tableau ci-dessous :

	Animateur technicien (niveau 1)	Professeur (niveau 2)
Après 4 ans	9	9
Après 9 ans	18	18
Après 13 ans	28	28
Après 22 ans	49	49
Après 30 ans	68	68
Après 35 ans	90	90

Le premier contrôle de nombre de points de déroulement de carrière devra être réalisé le 1^{er} janvier 2010 pour les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2006.

Le montant ainsi déterminé par le nombre de point est versé mensuellement et proportionnellement au temps de travail du salarié.

Chacun des salariés doit être informé des modalités d'attribution des points de déroulement de carrière. Le déroulement de carrière peut prendre en compte les situations, les sujétions et les responsabilités particulières.

Indemnités de licenciement

La convention collective de l'animation prévoit des dispositions dérogatoires à l'indemnité légale de licenciement.

En effet, tout salarié licencié pour un motif personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après une année de présence dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Tout salarié licencié pour un motif économique perçoit après une année de présence dans l'entreprise une indemnité égale à 1/4 de mois par année de présence. Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11^e année de présence, ainsi que pour les années suivantes.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est, selon le cas le plus favorable au salarié, soit la moyenne des 3 derniers mois de salaire, soit la moyenne des 12 derniers mois de salaire.

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, démission ou licenciement, le préavis sera égal à 2 mois pour les animateurs techniciens et professeurs de danse.

Pour se procurer une convention collective :

- Journal Officiel
26 rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15
T 01 40 58 79 79
www.journal-officiel.gouv.fr
- La Documentation Française
29, quai Voltaire Paris 7ème
Tél. 01 40 15 71 10
www.ladocumentationfrancaise.fr
- Les syndicats d'employeurs ou de salariés signataires.

Pour consulter une convention collective :

L'intégralité des textes des conventions collectives est disponible sur Internet : www.legifrance.gouv.fr (rubrique conventions collectives).

Références :

Convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988,
(arrêté du 10 janvier 1989), **brochure JO n° 3246**.

- Avenant n° 46 et protocole d'accord du 2 juillet 1998, étendus par arrêté du 13 octobre 1998 (JO du 22 octobre 1998).
- Avenant n° 48 du 5 mai 1999, étendu par arrêté du 4 août 1999 (JO du 8 août 1999).
- Avenant n° 61 (salaires) du 20 novembre 2001 étendu par arrêté du 15 mars 2002 (JO du 27 mars 2002).
- Avenant n° 67 du 25 septembre 2002, étendu par arrêté du 7 février 2002 (JO du 19 février 2003).
- Avenant n° 87 du 2 mars 2005, étendu par arrêté du 25 janvier 2006 (JO du 4 février 2006).
- Avenant n° 89 du 15 juin 2005, étendu par arrêté du 23 décembre 2005 (JO du 4 janvier 2006).
- Avenant n° 95 du 3 novembre 2005, étendu par arrêté du 21 novembre 2006 (JO du 30 novembre 2006).
- Avenant n° 100 du 28 novembre 2006, étendu par arrêté du 27 mars 2007 (JO du 5 avril 2007).
- Avenant n° 123 (indemnités de licenciement) du 17 décembre 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009 (JO du 2 mai 2009).
- Avenant n° 124 (période d'essai) du 17 décembre 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009 (JO du 2 mai 2009).
- Avenant n° 125 (salaires) du 17 décembre 2008, étendu par arrêté du 23 avril 2009 (JO du 2 mai 2009).
- Avenant n° 127 (classification) du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2009 (JO du 17 octobre 2009).
- Avenant n° 128 (salaire) du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 8 octobre 2009 (JO du 17 octobre 2009).
- Avenant n°135 (salaires) du 26 octobre 2010, étendu par arrêté du 13 janvier 2011 (JO du 21 janvier 2011).
- Avenant n° 139 (salaires) du 26 septembre 2011, étendu par arrêté du 12 décembre 2011 (JO du 15 décembre 2011).
- Avenant n°147 du 23 avril 2013, étendu par arrêté du 9 juillet 2013 (JO du 19 juillet 2013).
- Avenant n°148 du 23 juin 2014 relatif au temps partiel, étendu par arrêté du 24 octobre 2014 (JO du 1^{er} novembre 2014).
- Avenant n°153 du 19 mai 2015 relatif à la valeur du point, étendu par arrêté du 13 octobre 2015 (JO du 21 octobre 2015).
- Avenant n°158 du 10 juin 2016 relatif à la valeur du point, étendu par arrêté du 4 octobre 2016 (JO du 12 octobre 2016).