

CND CONTRATS DE TRAVAIL DES PROFESSEURS DE DANSE

Fiche Droit Janvier 2018

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

Contrats de travail des professeurs de danse

Un contrat de travail, comme toute convention, est un engagement juridique entre une école de danse et un professeur salarié dont une rédaction détaillée et précise de la convention permet, notamment, de réduire les risques ultérieurs de contentieux.

Si le code du travail ne donne pas de définition permettant de caractériser le contrat de travail, la jurisprudence considère qu'il y a un contrat de travail lorsque trois éléments sont réunis : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique (critère déterminant puisqu'il permet de distinguer le travail salarié du travail indépendant).

En droit commun, le contrat à durée déterminée est une exception au principe de l'embauche, car les employeurs peuvent n'y recourir que dans des cas limitativement prévus par la loi. En cas de recours abusif au CDD ou lorsque l'exigence d'un écrit n'est pas respectée, le contrat peut être requalifié en contrat à durée indéterminée.

À noter, l'enseignement de la danse est une profession réglementée pour certaines disciplines : danse classique, contemporaine ou jazz, liée à 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.

Les règles applicables aux contrats de travail doivent respecter les dispositions du code du travail, mais également celles qui sont prévues par les conventions collectives et les accords de branche. Une convention collective est un accord conclu entre 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.

Cette fiche met volontairement l'accent sur la convention collective de l'animation, texte applicable notamment aux écoles de danse sous statut associatif, constituant la grande majorité des employeurs du secteur privé (consulter en complément la fiche CN D « convention collective de l'animation »).

D'autres conventions collectives peuvent toutefois régir les rapports entre enseignants de la danse et leur employeur. Selon l'activité de l'employeur, peut s'appliquer notamment : la convention collective nationale du sport, la convention collective des organismes de formation ou la convention collective des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Si l'employeur ne relève d'aucune convention collective, il est tout de même tenu d'appliquer les dispositions du code du travail.

Typologie des contrats de travail

1– Le contrat à durée indéterminée

Définition : l'article L 1221-2 du code du travail pose pour principe que le contrat de travail est conclu sans détermination de durée. Le contrat à durée indéterminée a pour effet de 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).

Les mentions du contrat

La conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée n'étant soumise à aucun formalisme particulier, l'écrit n'est pas obligatoire. Cependant, de nombreux éléments juridiques et pratiques militent en faveur d'une constatation par écrit du CDI : la législation relative à la déclaration préalable à l'embauche impose aux employeurs de délivrer certains documents aux salariés nouvellement embauchés.

Une directive européenne du 14 octobre 1991 prévoit que l'employeur doit remettre au salarié, deux mois au plus tard après son embauche, un contrat écrit ou une lettre d'engagement contenant les informations suivantes :

- L'identité des parties, le lieu de travail ;
- L'emploi occupé ;
- La date de début du contrat ou de la relation de travail ;
- La durée des congés payés et du préavis ;
- Les éléments, le montant et la périodicité de la rémunération ;
- La durée du travail ;
- La convention collective ou les accords collectifs de travail applicables.

Enfin, la plupart des conventions collectives font obligation de conclure par écrit tout contrat de travail à durée indéterminée.

Convention de l'animation (art. 4.2)

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Le contrat fait l'objet d'une lettre établie en double exemplaire dont l'un est remis au salarié.

Il est mentionné :

- La raison sociale de l'employeur, l'adresse de l'employeur ;
- 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 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 et le coefficient minima 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.

Le salarié signe les deux 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.

La convention de l'animation prévoit deux qualifications pour les enseignants artistiques : professeur ou animateur technicien. Ils font l'objet d'une grille de salaire spécifique.

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

Pour plus de précision sur les conditions d'emploi consulter la fiche Convention collective de l'animation.

Rupture du contrat

La rupture peut être à l'initiative du salarié (démission) ou de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique).

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle. L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat qui les lie. Ce mode de rupture ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Les modalités de la rupture doivent être établies lors d'un ou plusieurs entretiens entre les parties. L'employeur et le salarié signent ensuite une convention de rupture dans laquelle sont précisées notamment l'indemnité spécifique de rupture et la date de rupture du contrat de travail. À l'issue du délai de rétractation (quinze jours à partir de la date de signature des deux parties), l'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation de la convention au Directeur départemental du travail de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce dernier dispose de 15 jours pour homologuer cette convention.

À noter : les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans des conditions de droit commun dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée.

Le contrat à durée indéterminée intermittent

Définition : le contrat de travail intermittent est nécessairement à durée indéterminée et comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Il doit obligatoirement être conclu par écrit.

Conditions de validité

Le recours au travail intermittent doit être prévu soit par une convention, un accord collectif étendu, ou un accord d'entreprise.

L'accord collectif doit définir les emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Sanctions

Tout contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'accord d'entreprise ou de convention collective étendue l'autorisant est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet. La requalification est dans ce cas automatique et l'employeur ne peut en aucun cas tenter d'apporter la preuve du contraire (cass. soc., 8 juin 2011, n°10-15.087).

Le contrat intermittent est également requalifié automatiquement en contrat à temps plein lorsqu'il ne mentionne pas la répartition des périodes travaillées et non travaillées (cass. soc., 20 févr. 2013, n°11-24.531 D).

Le fait de ne pas respecter les dispositions légales concernant la rédaction et les mentions obligatoires du contrat intermittent est puni d'une contravention de la 5^e classe (article R. 3124-5 du code du travail).

Convention de l'animation

Si l'article 4.7 de la convention prévoit la conclusion de contrats de travail à durée indéterminée intermittent pour certains emplois de la branche de l'animation, il n'est en revanche pas possible de conclure de CDI pour les professeurs et animateurs techniciens.

2– Le contrat à durée déterminée

Le CDD est un 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 contrat à durée déterminée.

Le contrat à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le recours au CDD n'est possible que dans les cas prévus par la loi :

- Le remplacement d'un salarié absent (remplacement temporaire, remplacement sur un poste devant disparaître, attente d'un recrutement) ;
- L'accroissement temporaire de l'activité ;
- L'emploi saisonnier ;
- L'emploi où l'usage exclut le recours au CDI ;
- La réalisation d'un objet défini. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail rend possible à titre expérimental la conclusion d'un CDD d'une durée comprise entre 18 et 36 mois dont l'échéance est la réalisation d'un objet défini (mission). Le recours à un tel contrat est toutefois subordonné à la conclusion d'un accord de branche étendu ou, à défaut, à la signature d'un accord d'entreprise l'instituant. Ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens des conventions collectives.

La durée du contrat

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, renouvellements inclus, dans la majorité des cas.

Depuis la loi relative au dialogue social et à l'emploi publiée au JO le 18 août 2015, les CDD peuvent se renouveler une deuxième fois, au lieu d'une seule fois, à condition de ne pas dépasser la durée maximale du contrat autorisée, soit de 18 mois. Cette mesure s'applique aux contrats conclus dès le 19 août 2015, mais aussi aux contrats à durée déterminée en cours à cette date.

Pour les contrats conclus sans terme précis, aucune durée maximale n'est prévue. Le CDD peut ne pas comporter de 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.

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.

La forme 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).

À défaut, il est réputé être à durée indéterminée.

Il doit être transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche (art L. 1242-13 du code du travail).

La méconnaissance de cette disposition ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité qui ne peut être supérieure à 1 mois de salaire.

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

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.

La période d'essai

Le contrat à durée déterminée peut comporter une période d'essai.

Le code du travail prévoit qu'à défaut d'usages ou 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 ;
- D'1 mois dans les autres cas.

Convention collective de l'animation

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

La succession de contrats à durée déterminée

Il est possible de conclure des contrats successifs sur un même poste de travail à condition de respecter un délai entre les 2 contrats. Le délai de carence doit être égal au tiers de la durée du contrat initial.

Le contrat peut toutefois être renouvelé pour une durée déterminée qui ne peut excéder la durée maximale prévue. 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.

La fin du contrat

La rupture de plein droit à l'échéance du terme

Le contrat prend fin automatiquement à son terme. Aucune formalité n'est requise. En revanche, s'il se poursuit spontanément, il change de nature et devient un contrat à durée indéterminée.

L'indemnité de fin de contrat

Elle est la contrepartie de la précarité de l'emploi, liée à la nature même du contrat. Elle se traduit par :

- Une indemnité de fin de contrat égale à 10 % du total des salaires bruts versés (pour tous les CDD de droit commun conclus depuis le 20 janvier 2002) ;
- L'article 8 de la loi du 3 janvier 2003 permet de réduire le montant de cette indemnité 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. Aucune convention ou accord de branche dans le secteur de l'enseignement artistique ne prévoit ce type de disposition ;
- Une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % de la rémunération totale brute.

La 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 ;
- En cas de justification d'une embauche du salarié pour une période indéterminée. Ce cas de rupture anticipée est un apport de la loi de

modernisation sociale du 17 janvier 2002 (loi n° 2002-73). Le salarié 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 (articles L 1243-1 et L 1226-20 du code du travail). En plus de l'indemnité de fin de contrat, cette rupture anticipée du CDD ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité (article L 1226-4-3), 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.

La durée du préavis, qui au total ne peut dépasser 2 semaines, est calculée de la manière suivante :

– Le contrat comporte un terme précis : la durée du préavis est de 1 jour par semaine de la durée totale du contrat (renouvellement compris).

– Le contrat ne comporte pas de terme précis : la durée de préavis est de 1 jour par semaine de la durée effectuée.

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, ce dernier devra 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, ce dernier 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.

Convention de l'animation

La convention collective de l'animation ne fait aucune référence au contrat de travail à durée déterminée. Il y a lieu en conséquence de s'en remettre aux dispositions du code du travail.

Le contrat à durée déterminée dit d'usage

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

Secteurs d'activité concernés par les CDD d'usage.

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

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

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. Il faut également que sur l'emploi concerné « il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée » (cass. soc. 26 nov. 2003).

En conséquence, en matière d'enseignements artistiques : 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 contrats au titre des usages.

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 contrat à durée indéterminée. La seule interruption de l'activité pendant les vacances scolaires ne suffit pas pour justifier le recours au contrat à durée déterminée.

Convention collective de l'animation (art. 4.2)

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Spécificités du CDD d'usage

Comme tout contrat à durée déterminée le CDD d'usage doit être établi par écrit.

La durée

Le CDD d'usage peut être conclu sans terme précis, mais il doit, en revanche, comporter une durée minimale.

La succession de contrats

Pour les CDD dits d'usage, la loi prévoit que l'employeur peut réemployer sans délai de carence le même employé.

Cela constitue une dérogation par rapport au droit commun des CDD.

L'indemnité de fin de contrat

Cette indemnité n'est pas due pour les contrats d'usage.

En revanche, une indemnité compensatrice de congés payés doit être versée à tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel 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).

3 – Le contrat de travail à temps partiel

Ce type de contrat est très souvent conclu dans le secteur de l'enseignement de la danse puisqu'il est rare pour les enseignants de bénéficier d'un poste à temps complet, l'activité étant en effet plutôt caractérisée par une pluralité d'employeurs.

Principe

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 collective du travail fixée par la convention ou l'accord collectif conclu au niveau de la branche, de l'entreprise ou de l'établissement ;
- À la durée mensuelle équivalente à la durée légale calculée sur 1 mois, ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure ;
- À la durée annuelle équivalente à la durée légale calculée sur l'année ou à la durée conventionnelle si elle lui est inférieure.

Convention collective de l'animation

La durée légale de travail est fixée à :

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

Temps de travail minimal

ATTENTION !

Depuis la loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014, 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 3123-14-1 du code du travail).

Il existe trois cas dans lesquels il est possible de déroger à la règle du temps de travail minimal :

- La dérogation individuelle (article L 3123-14-2 du code du travail) :
« Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre 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. Cette demande est écrite et motivée » ;

– La dérogation collective (article L 3123-14-3 du code du travail) : « Une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L 3123-14-1 que 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 ».

Selon l'article L 3123-14-4, pour ces deux exceptions, 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 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, « 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.

En revanche, 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.

– La dérogation estudiantine (article L 3123-14-5 du code du travail) : « Une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études ».

NB :

- Les contrats aidés ne sont pas soumis à la durée minimale de 24h,
- Les CDD de moins de huit jours ne sont pas soumis à cette durée minimale (ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015),
- Les CDD conclus pour le remplacement d'un salarié ne sont pas non plus soumis à cette durée minimale de 24h (ordonnance n°2015-82 du 29 janvier 2015).

Le contrat doit être écrit

Le contrat de travail des salariés à temps partiel, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, doit être écrit. L'absence d'écrit fait présumer que le contrat a été conclu pour un horaire normal. Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption d'apporter la preuve qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

Les mentions du contrat

Le contrat de travail doit mentionner ;

- 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^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat).

NB : 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, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu au contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Les clauses particulières du contrat de travail

1 – La période d’essai

Les parties sont libres de fixer la durée de la période d’essai, sous réserve de respecter les dispositions des conventions collectives. Si les cocontractants peuvent réduire les durées d’essai prévues par la convention collective, ils ne peuvent pas convenir d’une durée supérieure à celle prévue par la convention.

Convention collective de l’animation (art. 4.4)

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

2 – La clause de participation aux réunions pédagogiques

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.

3 – La clause d’exclusivité

Définition : la clause d’exclusivité a pour objet d’interdire à un salarié, pendant l’exécution de son contrat, l’exercice d’une autre activité professionnelle.

Conditions de validité

Depuis 2000, au nom de la liberté du travail, la jurisprudence limite aujourd’hui leurs recours aux seules activités concurrentes à celles de l’employeur.

La clause d’exclusivité, pour être valable doit être :

- Indispensable à la protection des intérêts légitimes de l’entreprise ;
- Justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- Et proportionnée au but recherché.

Par ailleurs, la nullité de cette clause n’entraîne pas la requalification d’un contrat à temps partiel en contrat de travail à temps complet. Elle permet toutefois au salarié d’obtenir réparation du préjudice ayant résulté pour lui de cette clause illicite.

Enfin, il est à noter que la loi du 1^{er} août 2003 relative à l’initiative économique a créé une levée provisoire des clauses d’exclusivité pour les salariés créateurs d’entreprise.

L'employeur ne peut pas opposer au salarié qui souhaite créer ou reprendre une société les clauses d'exclusivité d'origine conventionnelle ou contractuelle. L'inopposabilité s'applique pendant une durée d'1 an à compter de la création ou de la reprise ou dans un délai de 2 ans de prolongation du congé pour création d'entreprise.

4 – La clause de 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 de l'animation

La convention ne contient pas de disposition relative au montant de la contrepartie financière applicable à la clause de non-concurrence.

Questions fréquentes

Quels sont les documents à remettre au salarié à la fin du contrat de travail ?

L'employeur doit remettre au moment du départ du salarié :

- Le reçu pour solde de tout compte : la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 en a donné une nouvelle définition. Aux termes de l'article L 1234-20, alinéa 1 du code du travail, le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

« Le reçu pour solde de tout compte 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. »

Pour rappel, en 2002, la loi de modernisation sociale avait limité l'effet juridique de ce document à celui d'un simple reçu des sommes qui y figuraient expressément.

- Le certificat de travail : il est remis obligatoirement au salarié à l'expiration de son contrat ;
- L'attestation Pôle emploi en vue de l'inscription au chômage du salarié.

Fiches CN D complémentaires

- « Embaucher dans le secteur de la danse »
- « La convention collective de l'animation »

L'ensemble des fiches CN D est téléchargeable sur www.cnd.fr