

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 :

- dans le secteur public (conservatoires, écoles municipales de danse)
- ou au sein de différentes structures de droit privé associatives ou commerciales (compagnie, école de danse associative, MJC, centre de loisirs, club de sport ...).

Les cours peuvent être dispensés sur toute l'année ou de manière ponctuelle, par exemple lors d'un stage organisé pendant les vacances scolaires.

Cette fiche traitera uniquement du secteur privé, l'enseignement dans les établissements publics relevant d'une autre réglementation (cf. fiche : Enseignement de la danse dans la fonction publique territoriale).

Dans le secteur privé, il existe plusieurs modes d'exercice de la profession : en tant que **salarié**, en tant que **travailleur indépendant**, ou sous la forme d'une **société**. La personne qui décide d'enseigner de façon indépendante peut le faire sous la forme d'une **entreprise individuelle** ou d'une **entreprise individuelle simplifiée** (« **micro-entreprise** »).

Les statuts de salarié et travailleur indépendant étant les plus usités, nous ne traiterons pas dans cette fiche la réglementation liée à la création d'une société commerciale (SA, SAS, SARL, EURL, SASU).

Pour rappel

L'enseignement de la danse est une profession réglementée (cf. code de l'éducation). Dans trois disciplines : **danse classique, contemporaine et jazz**, il est interdit d'enseigner sans être titulaire du **diplôme d'État de professeur de danse** ou d'une dispense ou d'une équivalence. (cf. fiche : Diplôme d'État de professeur de danse).

Bon à savoir ...

- **Cumul d'activités**: Il est possible d'être professeur 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 : Cumul d'activités des professeurs de danse).
- Si un professeur exerce en tant que travailleur indépendant mais que sa relation avec la structure s'apparente davantage à du salariat, il pourra demander la **requalification** en contrat de travail.
- Est qualifié de **travail dissimulé** 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 le fait de dissimuler des 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. A 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.

Cette fiche propose un tour d'horizon des différents statuts possibles en tant que salarié et travailleur indépendant ainsi qu'un tableau comparatif de ces deux modes d'exercice afin de comprendre comment développer son activité.

SOMMAIRE

I. ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE SALARIÉ	3
1 - Typologie des contrats de travail.....	4
1.1- Le contrat à durée indéterminée (CDI).....	4
1.2 - Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII).....	6
1.3 - Le contrat à durée déterminée (CDD).....	7
1.4 - Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) : un contrat plus souple et adapté au secteur de l'enseignement.....	9
2 - Les clauses particulières du contrat de travail.....	10
2.1- Le contrat de travail à temps partiel.....	10
2.2- La période d'essai.....	12
2.3 - La clause de participation aux réunions pédagogiques.....	12
2.4 - La clause de non-concurrence.....	12
2.5 – La clause d'exclusivité.....	13
3 - Les documents à remettre au salarié à la fin du contrat de travail.....	13
II. ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT	14
III. COMPARAISON DES MODES D'EXERCICE	17
1 - Tableau comparatif des modes d'exercice.....	17
2 - La requalification en contrat de travail des relations entre le client et le travailleur indépendant.....	19
IV. LIENS ET DOCUMENTS UTILES	20

I. ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE SALARIÉ

Un professeur salarié est nécessairement lié à son employeur par un contrat de travail. Un contrat de travail, est un engagement juridique entre un employeur et un professeur salarié dont une rédaction détaillée et précise 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).

Le contrat de travail doit respecter les dispositions du code du travail, mais également celles qui sont prévues par les conventions collectives et les accords de branche appliqués par l'employeur.

Une convention collective est un 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.

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 (cf. fiche : La convention collective nationale de l'animation).

D'autres conventions collectives peuvent toutefois régir les rapports entre enseignants de la danse et leur employeur. Selon l'activité principale 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.

La mention de la convention collective appliquée par l'employeur doit figurer sur le contrat de travail et le bulletin de paie du salarié. Toutes les conventions collectives sont consultables sur www.legifrance.gouv.fr .

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

1 - Typologie des contrats de travail

Lorsqu'il s'agit de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, l'employeur doit proposer à son salarié **un contrat à durée indéterminée (CDI)**.

Il existe une forme particulière de CDI, le **CDI intermittent (CDII)** pour certains emplois qui alternent des périodes travaillées et non travaillées. Ces CDII ne peuvent être conclus que dans certains cas précis et ne peuvent pas être proposés à un enseignant en danse par une école de danse dépendant de la convention collective de l'animation.

Par exception, dans le cas où il s'agit d'un emploi lié à l'exécution d'une tâche précise et temporaire, l'employeur peut avoir recours à un salarié en **contrat à durée déterminée (CDD)**.

Ce CDD pourra être un **CDD dit d'usage (CDDU)**, plus souple pour l'employeur, lorsque l'activité principale de l'entreprise correspond à un secteur éligible au CDDU (listé par le code du travail) et que l'emploi occupé est lié à cette activité principale.

Le secteur de l'enseignement fait partie des secteurs éligibles au CDDU. Ainsi les structures employeurs dont l'activité principale est l'enseignement de la danse peuvent avoir recours à des enseignants en CDDU pour des emplois temporaires.

Tableau récapitulatif des cas les plus fréquemment rencontrés :

Situations	Type de contrat
Cours de danse à temps plein ou à temps partiel avec interruption pendant les vacances scolaires - dans une école de danse	CDI
Cours de danse à temps plein ou à temps partiel avec interruption pendant les vacances scolaires - dans un club de sport	CDII
Stage de danse - dans une école de danse	CDDU
Stage de danse - au sein d'une compagnie chorégraphique	CDD pour accroissement temporaire d'activité
Ouverture d'un nouveau cours pour la rentrée dans une école de danse	CDDU ou CDI

1.1- Le contrat à durée indéterminée (CDI)

Définition

L'article L1221-2 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.

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

Convention collective de l'animation (article 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 « La convention collective nationale de l'animation ».

Rupture du contrat

La rupture peut être 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 la loi et les conventions collectives.

1.2 - Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Définition

Ce contrat de travail 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 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^{ème} classe (article R. 3124-5 du code du travail).

Convention collective 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 CDII pour les professeurs et animateurs techniciens.**

1.3 - Le contrat à durée déterminée (CDD)

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 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 (ce type de CDD, fréquent dans le secteur de l'enseignement, répond à des règles particulières détaillées plus bas) ;
- 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, deux renouvellements inclus.

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 un 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 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.
- 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.. 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.

1.4 - Le contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) : un contrat plus souple et adapté au secteur de l'enseignement

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.

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 salarié.

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 CDD 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).

L'enseignement est un secteur d'activité concerné 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.

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).

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.

En outre, 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.

2 - Les clauses particulières du contrat de travail

2.1- 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 plein, 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 un 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

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 8 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.

2.2- La période d'essai

La période d'essai ne se présume pas, c'est-à-dire que, pour s'appliquer, elle doit être expressément prévue au contrat.

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. 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 deux mois pour les professeurs et les animateurs techniciens.

Dans le cadre d'un CDD

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'un jour par semaine, dans la limite :

- De 2 semaines lorsque la durée initialement prévue est au plus égale à 6 mois,
- D'un 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.

2.3 - 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.

2.4 - 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.

2.5 – La clause d'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

Au nom de la liberté du travail, la jurisprudence limite son recours aux seules activités concurrentes à celles de l'employeur.

Pour être valable la clause d'exclusivité, 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.

Enfin, il est à noter que 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'un an à compter de la création ou de la reprise d'une entreprise (loi du 01/08/2003 relative à l'initiative économique).

3 - 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 : 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 six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.
- 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.

II. ENSEIGNER LA DANSE EN TANT QUE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

Un professeur de danse peut exercer son activité en tant que travailleur indépendant, il va alors effectuer une prestation de service 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.

L'enseignement de la danse est considéré comme une profession libérale.

Il existe deux 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 € 72 600 (au 1^{er} janvier 2020 pour les prestataires de services). Ce statut dit de « micro-entrepreneur » a été créé en 2008 initialement sous la dénomination « auto-entrepreneur ». 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. Il suppose uniquement une déclaration d'activité auprès de la chambre de commerce et d'industrie.

Les professeurs de danse exerçant individuellement optent souvent pour le régime de la micro-entreprise.

La 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 ce qui est du micro-entrepreneur, il procède à une déclaration simplifiée qui peut se faire en ligne sur le site www.autoentrepreneur.urssaf.fr

La rémunération

Chaque prestation réalisée donne lieu à l'établissement d'une facture par le professeur qui en détermine lui-même le prix.

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

La 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.

La fiscalité

Le principe est que 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).

Le micro-entrepreneur dispose quant à lui 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, il peut opter pour un paiement libératoire de 2,2% du chiffre d'affaires.

Les cotisations sociales

Contrairement au salarié, le travailleur indépendant doit cotiser individuellement aux caisses de protection sociale (maladie, maternité, retraite...). Néanmoins, il ne cotise pas à l'assurance chômage. Depuis le 1^{er} 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 deux premières années, elles sont calculées en fonction d'un forfait puis régularisées la troisième 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 en fonction du chiffre d'affaires réalisé et déclaré le mois ou le trimestre précédent, au choix pour l'intéressé. Le montant des cotisations sociales en 2020 correspond à 22% du chiffre d'affaires hors taxes (activités libérales relevant de la Cipav 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^{er} 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](#)).

La durée et la rupture de la collaboration

La collaboration entre le client et le professeur 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.

Le contrat de prestation de services

C'est une convention qui 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 le professeur 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 cocontractants 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.

III. COMPARAISON DES MODES D'EXERCICE

1 - Tableau comparatif des modes d'exercice

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

	Le salarié	La micro-entreprise
Personnalité juridique	Le salarié est une personne physique.	Le micro-entrepreneur est une personne physique exerçant une activité sous la forme d'une entreprise individuelle simplifiée.
Droit applicable	Code du travail et convention collective.	Code de commerce.
Acte régissant les relations	Contrat de travail (écrit obligatoire et très encadré par la loi).	Contrat de prestation de services (facultatif et peu encadré par la loi).
Relation entre l'école et le professeur	Lien de subordination : organisation du travail déterminée unilatéralement par l'employeur, qui détient un pouvoir de contrôle et de sanction sur l'employé.	Autonomie dans le travail.
Formalités administratives	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.
Comptabilité	Aucune obligation comptable pour le salarié.	Obligation comptable pour le micro-entrepreneur de tenir un livre des recettes et de déclarer les résultats.
Rémunération	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 les tarifs et produit une facture. Pas de tarification minimale obligatoire.
TVA	La charge éventuelle de TVA pèse sur l'école de danse et non sur le salarié.	Si chiffre d'affaire < 34 400€ : 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 > 34 400€ : 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).

	Le salariat	La micro-entreprise
Temps de travail	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 comptabilisées.	Pas de temps de travail maximum, mais statut limité à un chiffre d'affaires annuel < 72 600 €.
Temps de travail supplémentaire	Décompte et tarification supérieure des heures 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).
Cumul de contrats	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.
Cumul avec l'activité d'artiste et le régime de l'intermittence	Cumul possible avec l'activité d'artiste et le régime d'assurance chômage de l'intermittence si l'activité d'enseignement reste accessoire (en nombre d'heures).	Cumul possible avec l'activité d'artiste et le régime d'assurance chômage de l'intermittence si l'activité d'enseignement reste accessoire (en chiffre d'affaires).
Païement des cotisations sociales	Cotisations sociales payées conjointement par l'employeur et par le salarié.	Cotisations sociales payées uniquement par le micro-entrepreneur.
Assurance perte d'emploi	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.
Prise en compte dans le calcul des droits au régime d'assurance chômage de l'intermittence	Jusqu'à 70h d'enseignement artistique peuvent compter pour le calcul des 507h du régime de l'intermittence (sous conditions).	Pas de prise en compte des heures d'enseignement pour l'ouverture de droit au régime de l'intermittence.
Arrêt maladie et accident du travail	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)
Congé maternité et paternité	Indemnités journalières versées par la sécurité sociale (sous conditions).	Indemnités versées par la sécurité sociale des micro-entrepreneurs (sous conditions).
Retraite	Cotise à l'assurance retraite générale (Sécurité sociale + AGIRC/ ARCCO).	Cotise à une assurance retraite spéciale aux micro-entrepreneurs et moins favorable (Cipav).

	Le salariat	La micro-entreprise
Mutuelle santé	Obligation pour l'employeur de proposer une mutuelle santé au salarié.	Le micro-entrepreneur est libre de souscrire une mutuelle santé.
Périodes non travaillées	Congés payés.	X
Pérennisation des relations	Règles de cumul des CDD à respecter par l'employeur et possibilité de déboucher sur un CDI.	Aucune obligation légale de pérenniser la collaboration.
Requalification	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). Risque de requalification d'un temps partiel en temps plein (notamment si la répartition du temps de travail n'est pas suffisamment précise).	Risque de requalification en contrat de travail si le professeur ne dispose pas, dans les faits, d'une autonomie suffisante. (Pour l'employeur : infraction pénale de travail dissimulé + rappel des cotisations sociales).
Rupture de la relation entre l'école et le professeur	Rupture du contrat de travail encadrée par la loi (démission/licenciement/rupture conventionnelle, indemnités, préavis ...).	Rupture libre de la collaboration sauf clause contraire dans le contrat de prestation de services.

2 - 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 entrainera un rappel rétroactif des salaires et des cotisations sociales.

IV. LIENS ET DOCUMENTS UTILES

Fiches CND complémentaires

- Embaucher dans le secteur de la danse
- Cumul d'activités des professeurs de danse
- Convention collective nationale de l'animation
- Enseigner la danse dans la fonction publique territoriale

L'ensemble des fiches est téléchargeable depuis notre site Internet : www.cnd.fr

Sites internet

www.autoentrepreneur.urssaf.fr

www.portail-autoentrepreneur.fr

www.secu-independants.fr

www.bpifrance-creation.fr