

# **LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS, ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES, DITE « ÉCLAT »**

Anciennement convention collective nationale  
de l'animation

Fiche Droit

Mise à jour : janvier 2022

## SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?.....	3
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE ECLAT .....	3
DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES ENSEIGNANTS DE LA DANSE .....	4
QUALIFICATION.....	4
DUREE DU TRAVAIL .....	4
LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN .....	4
HORAIRE DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE (EQUIVALENT TEMPS PLEIN) .....	5
LE CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.....	5
• <i>Temps de travail minimal</i> : .....	5
• <i>Le recours aux heures complémentaires</i> : .....	5
• <i>Le recours au complément d'heures</i> : .....	6
PERIODE D'ESSAI .....	6
REMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE .....	6
VALEUR DU POINT .....	7
COEFFICIENT.....	7
SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL BRUT .....	8
MENTIONS SUR LE BULLETIN DE PAIE .....	8
LA REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES .....	8
PRIME D'ANCIENNETE .....	9
RECONSTITUTION DE CARRIERE A L'EMBAUCHE.....	9
ÉVOLUTION DE LA REMUNERATION EN RAISON D'UN RENFORCEMENT DE LA MAITRISE PROFESSIONNELLE DE SON POSTE PAR LE SALAIRE.....	10
DEROULEMENT DE CARRIERE .....	10
AUGMENTATION CONVENTIONNELLE DES SALAIRES .....	11
CALCUL DE LA RETENUE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE.....	12
INDEMNITES DE LICENCIEMENT .....	12
PREAVIS .....	12

## Qu'est-ce qu'une convention collective ?

Une convention collective est un accord conclu entre des syndicats représentant 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 dans le secteur d'activités concerné. Elle complète les dispositions du 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.

La convention collective ECLAT (anciennement animation) a été étendue par un arrêté du ministère du Travail du 10 janvier 1989 : **elle est donc obligatoire pour tous les employeurs entrant dans son champ d'application.**

## Champ d'application professionnel de la convention collective ECLAT

### La convention collective de l'animation devient ECLAT en avril 2021.

D'abord essentiellement incarnée par l'activité de l'animation socioculturelle, l'application de la convention collective s'est peu à peu étendue à d'autres activités pour englober notamment celles liées à la diffusion de la culture et conservation du patrimoine, aux activités d'enseignement, dans les matières artistiques, notamment, aux activités d'information, sensibilisation et défense de l'environnement.

L'intitulé de la convention collective, jusqu'alors centré sur l'animation, ne reflétant pas la réalité et la diversité des activités couvertes, les partenaires sociaux se sont accordés sur la nécessité d'un nouvel intitulé, sans pour autant modifier le champ d'application défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

Ainsi, depuis le 2 avril 2021, pour tous les employeurs de la branche visés par le champ d'application (dont les **écoles de danse associatives**), **la convention collective nationale de l'animation devient la convention collective nationale des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires, désignée sous l'acronyme « ÉCLAT ».**

### Employeurs concernés par la convention collective ECLAT

Cette convention collective 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 ECLAT.

(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 rappel, 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 ECLAT 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.

Selon la convention collective, le **contrat de travail** de l'enseignant en danse doit obligatoirement comporter l'**indication du nombre maximum de semaines de fonctionnement** de l'activité (le nombre de semaines de cours).

### Qualification

La convention collective ECLAT 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**.

Dans les 2 cas, l'enseignant en danse doit être titulaire du DE ou en possession d'une dispense ou d'une équivalence.

### Durée du travail

#### Le contrat de travail à temps plein

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.

Ainsi, pour 24h de face à face pédagogique, la convention collective estime à 11h le temps de préparation et de suivi.

Ce temps est de 9h pour 26h de face à face pédagogique.

- **Définition des heures dites « de face à face pédagogique ou de service »** : toutes heures correspondant aux cours ou ateliers donnés par le salarié, mais également toutes les heures de travail effectuées sur le lieu de travail ou dans d'autres endroits à la demande de l'employeur (préparation et présence aux spectacles, inscriptions à la rentrée scolaire, réunions pédagogiques...). En conséquence, toutes les heures de travail à la demande expresse de l'employeur sont considérées comme des heures de face à face pédagogique ou de service.
- **Définition des heures dites « de préparation et de suivi »** : ces heures ont pour objet pour le salarié de préparer en amont les cours ou ateliers qui seront donnés et d'en réaliser un suivi. Ces heures sont utilisées librement par le salarié. Enfin, elles sont considérées comme du temps de travail effectif pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc.).

## Horaire devant figurer sur le bulletin de paie (équivalent temps plein)

Pour tous les salariés en France, la durée mensuelle légale du travail est comptabilisée sur la base de 52 semaines de 35 heures.

Elle sera donc égale à :  $35 \times 52 = 1820$  heures / 12 mois = **151,67 heures**.

Selon la convention collective ECLAT, l'**horaire mensuel devant figurer sur le bulletin de paie** 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.

151,67 représente le temps de travail mensuel moyen (heures de face à face pédagogique et heures de préparation et de suivi comprises).

Un enseignant en danse à temps plein (24h ou 26h selon sa qualification) verra donc figurer sur sa fiche de paie 151,67 h comme tout salarié à 35h par semaine.

## 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 ECLAT).

- **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 des métiers de l'éducation, de la culture, des loisirs, et de l'animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des territoires :

Un avenant n°148 à la convention collective ECLAT, signé le 23 juin 2014 et étendu par arrêté du 24 octobre 2014 (JO du 1<sup>er</sup> novembre 2014), met en place une durée minimale de travail hebdomadaire dérogatoire à la loi pour les animateurs techniciens et professeurs applicable au 1<sup>er</sup> 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 jamais récupérées. Elles sont **rémunérées avec une majoration de 25 %**.

Pour déterminer le tarif horaire sur la base duquel ces heures complémentaires sont rémunérées, il convient de diviser la rémunération mensuelle globale par le temps de travail mensuel moyen.

Le temps de travail mensuel moyen d'un salarié à temps partiel correspond à :  
Temps de travail hebdomadaire global x (52 semaines / 12 mois)  
Le temps de travail hebdomadaire global comprend les heures de face à face pédagogique et le temps de préparation et de suivi.

**Pour les salariés à temps partiel, ce temps de préparation et de suivi est calculé de la manière suivante :**

Professeurs :  $(H \times 11) / 24$

Animateurs techniciens :  $(H \times 9) / 26$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Enfin, il convient d'appliquer la majoration de 25% à ce tarif horaire.

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.

Toutes les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures 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 ECLAT ;
- 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 minimale conventionnelle**

**Attention** : l'avenant 182 du 1<sup>er</sup> octobre 2020 à la convention collective ECLAT a profondément **modifié le système de rémunération**. Cet avenant est applicable à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

La convention collective ECLAT classe les emplois en différents groupes ou niveaux.

Pour la grille spécifique qui concerne l'enseignement artistique :

- Le professeur est classé niveau 2.
- L'animateur technicien est classé niveau 1.

Les emplois ne relevant pas de la grille spécifique sont classés de A à K.

Le salaire de base brut mensuel se compose :

- d'une **partie fixe** et commune à tous les emplois : coefficient appliqué au groupe A de la convention collective multiplié par la valeur de point **V1**,
- d'une **partie variable** en fonction de l'emploi occupé : différence entre le coefficient appliqué au niveau (ou groupe) de l'emploi concerné et le coefficient du groupe A multiplié par la valeur de point **V2**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, **le coefficient appliqué au groupe A de la convention collective est de 247**.

### Valeur du point

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

**V1 = 6,45 € brut**

**V2 = 6,37€ brut**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

**V1 = 6,53 € brut**

V2 = sa valeur sera négociée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO)

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

**V1 = 6,61 € brut**

V2 = sa valeur sera négociée par les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO)

On utilise la valeur du point **V1** pour calculer le **salaire minimum conventionnel** et la **prime d'ancienneté**.

On applique la valeur du point **V2** pour le calcul des **autres éléments** de la rémunération exprimés en point.

### Coefficient

Selon l'avenant 182, la valeur du coefficient pour chaque qualification d'emploi est fixée, **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022**, pour la métropole et dans les DOM, à :

- **257** pour les professeurs (niveau 2)
- **247** pour les animateurs techniciens (niveau 1)

## Salaire minimum conventionnel brut

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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

### Professeurs : niveau 2, indice 257.

-Partie fixe :

247 (coefficient applicable au groupe A) x 6,45 € (V1) = **1593,15 €**

-Partie variable :

257(coefficient applicable au poste) - 247 (coefficient applicable au groupe A) = **10**

10 x 6,37€ (V2) = **63,70 €**

Soit 1593,15 + 63,70 = **1656,85 €** pour 24 heures de service hebdomadaire.

### Animateurs techniciens : niveau 1, indice 247.

-Partie fixe :

247 (coefficient applicable au groupe A) x 6,45 € (V1) = **1593,15 €**

-Partie variable :

Il n'y en a pas dans la mesure où le coefficient applicable au poste d'animateur technicien est équivalent à celui du groupe A.

Soit **1593,15 €** pour 26 heures de services hebdomadaires.

**Attention** : la rémunération définie ci-dessus est due, **pour chaque mois**, dès que le salarié effectue l'horaire de service contractuel pendant toutes les semaines de fonctionnement de l'activité.

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Professeur :  $\frac{H \times 1656,85}{24}$

Animateur technicien :  $\frac{H \times 1593,15}{26}$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

## Mentions sur le bulletin de paie

**Le salaire minimum conventionnel brut** doit figurer sur **une ligne distincte du bulletin** de paie.

Chaque élément de la rémunération doit faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

## La rémunération des heures supplémentaires

Les heures effectuées au-delà du temps plein conventionnel (24h pour les professeurs et 26h pour les animateurs techniciens), sont considérées comme des heures supplémentaires. Le principe est qu'elles ne sont pas récupérées mais donnent lieu à un paiement majoré.

Pour déterminer le tarif horaire sur la base duquel ces heures supplémentaires sont rémunérées, il convient de calculer :

$$\frac{\text{Rémunération brute mensuelle}}{151,67}$$

151,67 représente le temps de travail mensuel moyen (heures de face à face pédagogique et heures de préparation et de suivi comprises).



Ensuite, il convient d'appliquer à ce tarif horaire les majorations prévues pour les heures supplémentaires :

- 25% en principe,
- 50% pour les heures effectuées au-delà de 44 heures hebdomadaires,
- 50% pour les heures effectuées pendant les jours fériés et les jours de repos hebdomadaire,
- 50% pour les heures effectuées au-delà du contingent annuel de 70 heures.

## 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

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, au salaire de base s'ajoute une prime d'ancienneté égale à **2 points après chaque période de 12 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 :

$$\text{Professeur : } \frac{H \times P \times V1}{24}$$

$$\text{Animateur technicien : } \frac{H \times P \times V1}{26}$$

H représente l'horaire hebdomadaire de service.

P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.

V1 représente la valeur du point.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la prime d'ancienneté était de 4 points après chaque période de 24 mois.

## Reconstitution de carrière à l'embauche

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 collective ECLAT. Ces périodes de travail lorsqu'elles sont supérieures à 1 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 et solidaire** (associations, mutuelles et coopératives...) : les périodes de travail égales ou supérieures à 1 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**.
- **Ancienneté dans un autre secteur privé ou public** : si les emplois occupés sont de même nature que celui pour lequel le salarié est embauché, les périodes de travail égales ou supérieures à 1 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**. Le versement de cette prime s'applique à compter des embauches au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ces 3 primes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de paie.

L'employeur doit utiliser la valeur du point V2 pour calculer ces différentes primes.

## **Évolution de la rémunération en raison d'un renforcement de la maîtrise professionnelle de son poste par le salarié**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, est mis en place **un entretien périodique du salarié** afin de reconnaître les évolutions ou consolidations de ses compétences pouvant donner lieu à une valorisation de son salaire.

Cet entretien devra se tenir **tous les 4 ans**.

Pour les salariés en poste au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le 1<sup>er</sup> entretien devra se tenir à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche (ex. : pour un salarié embauché le 5 septembre 2021, le 1<sup>er</sup> entretien périodique aura lieu le 5 septembre 2025).

Pour évaluer le renforcement de la maîtrise professionnelle, l'employeur doit se baser sur **l'analyse combinée de plusieurs critères** :

- La formation professionnelle
- Le développement des compétences en lien avec le poste occupé
- L'impact sur les compétences de nouveaux enjeux structurants.

La méthode retenue par l'employeur pour l'appréciation combinée de ces 3 critères devra être communiquée de manière transparente auprès de l'ensemble des salariés.

A l'issue du 1<sup>er</sup> entretien : la valorisation du salaire est de droit : elle ne pourra pas être inférieure à 1% du coefficient du niveau de rattachement du salarié.

Lors des entretiens suivants, l'octroi d'une valorisation n'est pas automatique et le taux de valorisation est décidé librement par l'employeur.

Le salarié ne peut pas se voir refuser de valorisation après 2 entretiens consécutifs n'ayant donné lieu à aucune valorisation. Dans ce cas, la valorisation ne pourra pas être inférieure à 1% de son coefficient.

Afin de suivre cette valorisation du renforcement de la maîtrise professionnelle, l'employeur doit remettre au salarié **un livret de parcours professionnel** au sein de l'entreprise.

## **Déroulement de carrière**

**A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le système de déroulement de carrière est supprimé.**

**Les points de « déroulement de carrière » obtenus antérieurement par le salarié restent acquis.**

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

Le déroulement de carrière débutait au 1<sup>er</sup> 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.

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

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

Le résultat de cette soustraction ne pouvait 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

**Augmentation conventionnelle des salaires**

**Ce dispositif a pris fin à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022** et la mise en place d'un nouveau système de rémunération au sein des entreprises dépendant de la CCN ECLAT.

Les différents avenants de la convention collective ECLAT prévoyaient que le salaire brut total, hors ancienneté, des salariés des niveaux 1 et 2 qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe 1, devaient augmenter, au moins, du montant figurant ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

- **Professeurs : niveau 2**
  - 10,20 € au 1<sup>er</sup> septembre 2017
  - 12,75 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 25,50 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - 20,40 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020
  
- **Animateurs : niveau 1**
  - 9,80 € au 1<sup>er</sup> septembre 2017
  - 12,25 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - 24,50 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019
  - 19,60 € au 1<sup>er</sup> janvier 2020

## Calcul de la retenue de salaire en cas d'absence

Afin de déterminer le montant de la retenue de salaire en cas d'absence du salarié, il convient de calculer un tarif horaire.

La formule est la même que celle utilisée pour déterminer le tarif horaire de base dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires.

Pour les salariés à temps plein :

$$\frac{\text{Rémunération brute mensuelle}}{151,67}$$

151,67 représente le temps de travail mensuel moyen (heures de face à face pédagogique et heures de préparation et de suivi comprises).

Pour les salariés à temps partiel :

$$\frac{\text{Rémunération brute mensuelle globale}}{\text{Temps de travail mensuel moyen}}$$

Le temps de travail mensuel moyen d'un salarié à temps partiel correspond à :

Temps de travail hebdomadaire global x (52 semaines / 12 mois)

Le temps de travail hebdomadaire global comprend les heures de face à face pédagogique ainsi que le temps de préparation et de suivi.

## Indemnités de licenciement

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

En effet, tout salarié licencié pour un motif économique ou personnel, sauf en cas de faute grave ou lourde, perçoit après 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise.

Cette indemnité est portée à 1/3 de mois pour la 11<sup>e</sup> 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](http://www.journal-officiel.gouv.fr)
- La Documentation Française  
29, quai Voltaire Paris 7ème  
Tél. 01 40 15 71 10  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://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](http://www.legifrance.gouv.fr)  
(rubrique accords collectifs).

### **Références :**

- Convention collective nationale ECLAT du 28 juin 1988, (arrêté du 10 janvier 1989), brochure JO n° 3246, IDCC 1518.