

# EMBAUCHER UN PROFESSEUR DE DANSE

Fiche Droit

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



## SOMMAIRE

p. 3 EN RÉSUMÉ

DÉMARCHES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR :

p. 4 - RÉDACTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

p. 5 - BULLETIN DE PAIE ET DSN

p. 6 - REGISTRES ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES

p. 7 - COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRISE EN CHARGE DES TRANSPORTS PUBLICS

p. 8 DÉCLARATIONS SOCIALES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR

p. 9 FOCUS SUR LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)

p. 10 DISPOSITIFS SIMPLIFIÉS D'EMBAUCHE POUR LES ASSOCIATIONS

p. 11 LIENS ET DOCUMENTS UTILES

## EN RÉSUMÉ...



### Démarches à effectuer pour chaque embauche

①

**Rédaction d'un contrat de travail**  
→ Respect de la convention collective

②

**Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)** auprès de l'Urssaf  
[www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

Déclarations complémentaires auprès de :

③

**Caisse de retraite complémentaire Agirc-Arrco**

④

**Opérateur de compétences (OPCO) en charge de la collecte des fonds pour la formation professionnelle**

Chaque mois :

⑤

**Déclaration sociale nominative (DSN)**

⑥

**Remise d'un bulletin de paie**



Il existe 2 dispositifs de simplification des formalités d'embauche pour les associations :

- Chèque emploi associatif (CEA)
- Dispositif impact emploi

**+ d'infos** : fiche pratique du CND [CEA](#) et [dispositif impact emploi](#)



L'employeur est légalement tenu de :

- proposer une **complémentaire santé collective** à ses salariés
- prendre en charge une partie des **frais de transport public pour le trajet domicile / lieu de travail**

# DÉMARCHES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR : RÉDACTION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL

## La rédaction et la signature d'un contrat de travail

L'embauche d'un salarié fait l'objet soit d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), soit d'un contrat à durée déterminée (CDD).

+ **d'infos** : fiche pratique du CND [Enseignement de la danse dans le secteur privé](#)

## Le contrat de travail doit respecter les règles fixées par la convention collective nationale (CCN) applicable à l'employeur.

Cette convention collective est fonction de l'activité principale de la structure employeuse. Elle va notamment fixer les montants des salaires minima applicables.

+ **d'infos** : fiche pratique du CND [Convention collective ECLAT](#)



« Je suis une structure pratiquant l'enseignement de la danse, quelle est ma convention collective ? »

### Activité principale de la structure ?

#### Enseignement de la danse - Code APE 8552 Z

- **Association : CCN ECLAT**
- **Structure commerciale** (SARL, EURL, SAS, EI...) : pas de CCN applicable obligatoirement

#### Sport - Codes APE 9311 Z, 9312 Z, 9313 Z, 9319 Z ou 8551 Z

- **CCN du sport**

#### Espace de loisirs, d'attraction ou culturel - Code APE 9312 Z

- **CCN des espaces de loisirs, d'attractions ou culturels**



+ **d'infos** et pour consulter les conventions collectives [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)

## Définition

### Convention collective nationale (CCN)

Accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés possédant un caractère représentatif. **Elle détermine les conditions d'emploi et de travail de l'ensemble d'un secteur d'activité** et, lorsqu'elle a été étendue par un arrêté du ministère du Travail, elle va s'appliquer de manière obligatoire à toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application.

### Code APE (activité principale exercée)

Attribué par l'Insee et permettant d'identifier la branche d'activité principale de l'entreprise (association, société commerciale ou travailleur indépendant).

## Champs d'application

### CCN ECLAT

Entreprises 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 toute catégorie de population.

### CCN du sport

Entreprises qui exercent leur activité principale dans les domaines de :

- l'organisation, la gestion et l'encadrement d'activités sportives
- la gestion d'installations et d'équipements sportifs
- l'enseignement, la formation aux activités sportives et la formation professionnelle aux métiers du sport
- la promotion et l'organisation de manifestations sportives, incluant, à titre accessoire, la sécurité de ces manifestations.

### CCN des espaces de loisirs, d'attractions ou culturels

Entreprises de droit privé à but lucratif, qui exploitent, à titre principal, des activités à vocation récréative et/ou culturelle dans un espace clos et aménagé comportant des attractions de diverse nature : manèges secs et/ou aquatiques, spectacles culturels ou de divertissements, avec présentation ou non d'animaux, décors naturels ou non, expositions, actions continues ou ponctuelles d'animations pédagogiques ou non.

## DÉMARCHES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR : BULLETIN DE PAIE ET DSN



### La remise d'un bulletin de paie

Il doit être délivré au salarié au moment de chaque versement de rémunération.



### La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

Déclaration en ligne obligatoire pour transmettre les informations relatives aux salariés aux organismes de protection sociale (Urssaf, France Travail, Sécurité sociale).

Aucune condition de forme n'est requise pour son établissement mais

#### **certaines mentions sont obligatoires :**

- Identification du salarié (nom et prénom, adresse, numéro de Sécurité sociale, emploi occupé, classification)
- Identification de l'employeur (nom, adresse, code APE, numéro d'immatriculation)
- Intitulé de la convention collective applicable
- Période et nombre d'heures travaillées
- Heures supplémentaires réalisées
- Accessoires du salaire soumis à cotisation
- Montant de la rémunération brute
- Prélèvements sociaux et fiscaux : cotisations salariales, CSG, CRDS
- Nature et montant des sommes non soumises à cotisation
- Cotisations relevant de contrats de groupe souscrit par l'entreprise
- Montant de la somme effectivement versée au salarié et date du paiement
- Mention relative à la conservation par le salarié du bulletin de paie sans limitation de durée

Il n'y a pas d'obligation de mentionner les charges sociales patronales. Elles doivent néanmoins être portées à la connaissance du salarié, soit sur le bulletin de paie, soit sous la forme d'un récapitulatif annuel.

Elle doit être réalisée chaque mois.

Elle est produite à partir du logiciel de paie ou sur [net-entreprises.fr](http://net-entreprises.fr).

Sont renseignés 2 types d'informations :

- les données relatives à la paie des salariés
- les événements relatifs aux salariés : maladie, fin de contrat...

+ **d'infos** [sur le site du ministère de l'économie](#) ou [sur le site de l'Urssaf](#)

## DÉMARCHES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR : REGISTRES ET AFFICHAGES OBLIGATOIRES



### La tenue des registres obligatoires

Les registres du droit du travail doivent être tenus par ordre de dates, "sans blancs, lacunes, ratures, surcharges, ni apostilles".  
Ils peuvent être tenus sur supports papier ou informatique.  
Des garanties de contrôle doivent être prévues : accès aux fichiers, disponibilité des informations...

- **Le registre unique du personnel** : indication, dans l'ordre d'embauchage, de tous les salariés employés par l'établissement
- **Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** : répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs de l'entreprise.
- **D'autres registres sont susceptibles d'être mis en place en fonction du nombre de salariés de l'entreprise** : registre des accidents du travail bénins, registre des questions du comité social et économique (CSE), registre des repos hebdomadaires particuliers, registre des exercices incendie, ...

Le livre de paie n'est plus obligatoire mais l'employeur est tenu de conserver le double des bulletins de paie pendant 5 ans.



### Les affichages obligatoires sur le lieu de travail

#### Obligations générales pour information des salariés :

- Horaires de travail et la durée de repos
- Intitulé de la convention collective, le lieu et modalités de sa consultation pendant le temps de travail
- Égalité professionnelle et l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes
- Coordonnées de l'inspecteur du travail compétent pour contrôler l'établissement
- Coordonnées du médecin du travail et des secours d'urgence
- Ordre des départs en congés payés
- Consignes d'incendie et l'affichage résumant les consignes en cas d'incendie électrique
- Interdiction de fumer
- Règlement intérieur (seules les entreprises de 20 salariés et plus sont concernées par cette obligation)

#### Pour les exploitants de lieux d'enseignement de la danse

- Copie du récépissé de déclaration d'ouverture ou de modification d'activité faite à la préfecture
- Tableau d'organisation des secours

Doivent également être rendus accessibles aux usagers :

- la liste des enseignants avec indication de la date d'obtention du diplôme d'État ou de la dispense
- le décret du 27 février 1992 portant application de la loi du 10 juillet 1989 relative à l'enseignement de la danse (notamment pour les dispositions relatives aux conditions d'âge et d'activité et au contrôle médical des élèves)

La circulaire 27 avril 1992 précise qu'il est « particulièrement souhaitable » d'afficher le diplôme des professeurs exerçant dans l'établissement ou le titre leur permettant d'exercer (arrêté d'équivalence, arrêté de dispense, expérience, décision de dispense).

**+ d'infos** : fiche pratique du CND Exploitation d'un local d'enseignement de la danse

## DÉMARCHES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR : COMPLÉMENTAIRE SANTÉ ET PRISE EN CHARGE DES TRANSPORTS PUBLICS



### Obligation de proposer une couverture complémentaire santé collective à ses salariés

Pour tous les employeurs du secteur privé (entreprise et association).  
Cette couverture peut être assurée notamment par une mutuelle.

La complémentaire santé d'entreprise doit bénéficier à tous les salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise.

Cette couverture permet au salarié de compléter ses remboursements de frais de santé en plus de la partie remboursée par la Sécurité sociale.

### Salarié ayant plusieurs employeurs

Un salarié déjà couvert par un contrat collectif de l'un de ses employeurs peut refuser de souscrire aux autres contrats.

Il doit justifier de cette protection auprès des autres employeurs au moyen d'un justificatif annuel d'adhésion.

**Salariés pouvant être dispensés d'adhésion** à leur demande, notamment :

- Contrat de travail à durée déterminée (CDD) de moins de 3 mois
- Temps partiel (jusqu'à 15 heures par semaine).

Cependant, la convention collective peut prévoir que l'obligation de couverture des frais de soins de santé est assurée pour ces salariés par le biais du **versement santé**.

Ce dispositif consiste en une participation de l'employeur au financement de la couverture complémentaire.

+ d'infos sur le site [entreprendre.service-public.fr](https://entreprendre.service-public.fr)



### Participation obligatoire de l'employeur aux frais de transports publics

L'employeur doit prendre en charge **50 % du prix des titres d'abonnements** souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics même si plusieurs abonnements sont nécessaires à la réalisation de ce trajet (*train + bus par exemple*). Sont également concernés les services publics de location de vélos.

La notion de résidence habituelle doit s'entendre du lieu où le salarié réside pendant les jours travaillés.

Cette prise en charge est exonérée de cotisations et contributions sociales. Seules les cartes d'abonnement sont prises en charge par l'employeur, qu'elles soient annuelles, mensuelles ou hebdomadaires. Les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

### Salariés à temps partiel

Tous les salariés sont concernés par la prise en charge obligatoire des frais de transports publics, y compris les salariés à temps partiel.

- En cas de mi-temps ou plus, le salarié est remboursé dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet.
- En cas de durée de travail inférieure à un mi-temps, le salarié bénéficie d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

+ d'infos sur [urssaf.fr](https://urssaf.fr)



Le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transports est de 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics. Ce seuil d'exonération concerne les années 2022 et 2023 et ne modifie pas le seuil obligatoire de prise en charge, qui demeure à 50 % du coût de l'abonnement aux transports publics des salariés du secteur privé.

# DÉCLARATIONS SOCIALES OBLIGATOIRES DE L'EMPLOYEUR

Avant chaque embauche d'un salarié, l'employeur devra effectuer les déclarations auprès des organismes suivants :

1

## **Urssaf : DPAE - Déclaration préalable à l'embauche**

[www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)

2

## **Caisse de retraite complémentaire cadre ou non-cadre Agirc-Arrco**

La caisse de retraite complémentaire est fonction de la convention collective applicable à la structure employeur ou de son activité et de sa situation géographique.

Pour connaître la caisse dont la structure relève : [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)

3

## **Opérateur de compétences (OPCO) en charge de la collecte des fonds pour la formation professionnelle**

L'OPCO dépend de l'activité principale de l'employeur et peut être désigné par la convention collective applicable.

Pour la convention collective ECLAT : UNIFORMATION :  
[www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

## FOCUS SUR LA DÉCLARATION PRÉALABLE À L'EMBAUCHE (DPAE)



### DPAE Déclaration préalable à l'embauche

1 contrat de travail → 1 DPAE

Doit être effectuée **dans les 8 jours** qui précèdent le 1<sup>er</sup> jour du contrat de travail

#### Informations à remplir dans la DPAE

Employeur	Salarié	Contrat de travail
<ul style="list-style-type: none"><li>• Dénomination sociale ou nom et prénoms</li><li>• Code APE</li><li>• Adresse</li><li>• Numéro SIREN/SIRET</li><li>• Service de santé au travail</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nom, prénoms, sexe</li><li>• Date et lieu de naissance</li><li>• Numéro national d'identification, s'il est déjà immatriculé à la Sécurité sociale</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nature</li><li>• Durée</li><li>• Durée de la période d'essai éventuelle pour les CDI et les CDD de + de 6 mois</li><li>• Date et heure d'embauche</li></ul>

L'Urssaf communique les informations à chaque organisme concerné.

- Immatriculation de l'employeur au régime général de la Sécurité sociale
- Immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
- Affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage
- Demande d'adhésion à un service de médecine du travail



La DPAE doit être adressée à l'Urssaf dans le ressort territorial duquel est situé l'employeur.

Elle doit être effectuée en priorité **par voie électronique**.  
À défaut, elle peut se faire au moyen d'un formulaire Cerfa n° 14738\*01 par lettre recommandée avec avis de réception.

Les employeurs ayant accompli plus de 50 DPAE au cours de l'année civile précédente sont tenus, pour l'année civile en cours, d'adresser leurs DPAE par voie électronique (pénalité de 0,5% du plafond mensuel de la Sécurité sociale).



DPAE

Dans les 5 jours ouvrables suivant la réception de la DPAE, l'Urssaf adresse à l'employeur un **accusé de réception de la déclaration**.

L'employeur doit remettre au salarié :

- soit 1 copie de cet accusé de réception
- soit 1 copie de la DPAE

sauf s'il a transmis au salarié un contrat de travail mentionnant l'organisme destinataire de la DPAE.

L'employeur doit garder l'accusé de réception jusqu'à l'accomplissement de la DSN (Déclaration sociale nominative)



#### Visite-conseil de l'Urssaf

Pour les nouveaux employeurs de moins de 11 salariés ayant procédé à une 1<sup>ère</sup> embauche au cours des 18 derniers mois. L'Urssaf va établir un diagnostic, fournir l'aide et les conseils utiles pour guider l'employeur dans la bonne application de la réglementation sociale. Aucun redressement n'est effectué : il ne s'agit pas d'un contrôle.

**+ d'infos** sur le site de l'Urssaf

## DISPOSITIFS SIMPLIFIÉS D'EMBAUCHE POUR LES ASSOCIATIONS

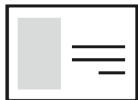
### **Chèque emploi associatif (CEA) et dispositif « Impact emploi »**

Ces 2 dispositifs permettent :

- d'accomplir de manière simplifiée les formalités liées à l'embauche
- de payer les salaires
- et d'acquitter les cotisations sociales des salariés employés par les associations au régime général.

**+ d'infos** : fiche pratique CND [Chèque emploi associatif et dispositif Impact emploi](#)

## LIENS ET DOCUMENTS UTILES



FICHES PRATIQUES  
DU CND

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

- [Enseignement de la danse dans le secteur privé](#)
- [Convention collective ECLAT - anciennement convention collective de l'animation](#)
- [Exploitation d'un local d'enseignement de la danse](#)
- [Chèque emploi associatif et dispositif Impact emploi](#)



- [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)
- [www.due.urssaf.fr](http://www.due.urssaf.fr) ou [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr)
- [www.agirc-arrco.fr](http://www.agirc-arrco.fr)
- [www.uniformation.fr](http://www.uniformation.fr)

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