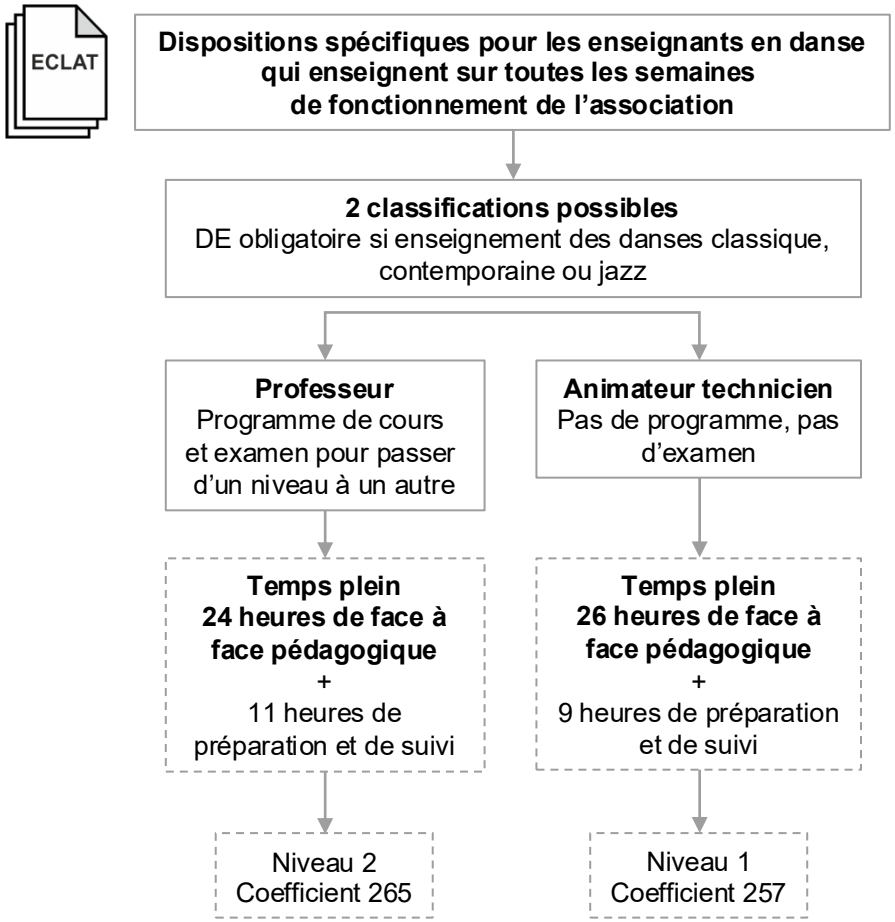
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MÉTIERS DE L'ÉDUCATION, DE LA CULTURE, DES LOISIRS ET DE L'ANIMATION AGISSANT POUR L'UTILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE, AU SERVICE DES TERRITOIRES, DITE « ÉCLAT »

Fiche Droit

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

Retour
SOMMAIRE

EN BREF…



Le **contrat de travail** doit obligatoirement mentionner :

- Le nombre de **semaines de fonctionnement** de l'association
- **L'équivalent temps plein** c'est-à-dire le temps de travail de l'enseignant en tenant compte des heures de face à face pédagogique mais aussi des heures de préparation et de suivi.

Rémunération :

- L'employeur doit respecter le **salaire minimum conventionnel brut** fixé par la convention collective
- Lorsque l'enseignant travaille sur toutes les semaines de fonctionnement de l'association, son salaire est versé de manière **identique sur tous les mois de l'année.**
- Chaque élément de la rémunération doit faire l'objet d'une **ligne distincte sur le bulletin de paie** (salaire minimum conventionnel brut, prime différentielle, prime d'ancienneté…)

SOMMAIRE

p. 4 QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?

p. 5 CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE ECLAT

p. 6 DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENSEIGNANTS EN DANSE

p. 7 DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN

p. 8 La rémunération des heures supplémentaires

p. 9 DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

p. 10 Le recours aux heures complémentaires

p. 11 Le complément d'heures

p. 12 DURÉE DU TRAVAIL : HORAIRE MENSUEL DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE

p. 13 LA PÉRIODE D'ESSAI

p. 14 LA RÉMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE

p. 15 CALCUL DE LA RÉMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE

p. 16 LA PRIME D'ANCIENNETÉ

p. 17 LA RECONSTITUTION DE CARRIÈRE A L'EMBAUCHE

p. 18 L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION EN RAISON D'UN RENFORCEMENT DE LA MAÎTRISE PROFESSIONNELLE DE SON POSTE PAR LE SALARIÉ

p. 19 LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE (supprimé au 1er janvier 2022)

p. 20 L'AUGMENTATION CONVENTIONNELLE DES SALAIRES (supprimée au 1er janvier 2022)

p. 21 CALCUL DE LA RETENUE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE DU SALARIÉ

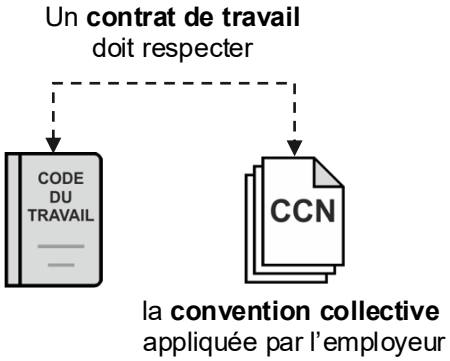
p. 22 L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

p. 23 LE PRÉAVIS

p. 24 LIENS ET DOCUMENTS UTILES

Retour
SOMMAIRE

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION COLLECTIVE ?



Convention collective

- 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**.
- **obligatoire** pour tous les employeurs dont **l'activité principale** est visée par la convention collective (lorsque la convention collective a été **entendue** par un arrêté du ministère du travail)

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**

Le nom de la convention collective applicable doit figurer sur le contrat de travail et le bulletin de salaire du salarié.

Consultez les conventions collectives existantes sur le site Légifrance

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL DE LA CONVENTION COLLECTIVE ECLAT

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 de la convention collective.
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



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 1er 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 ».**

Retour
SOMMAIRE

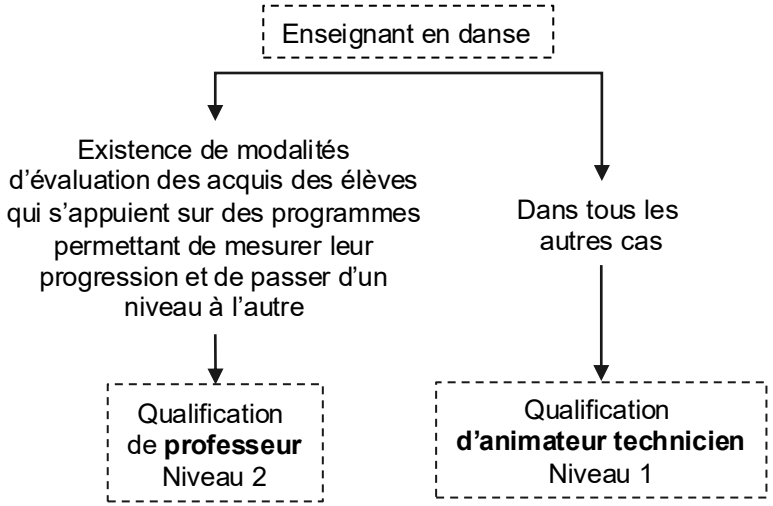
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENSEIGNANTS EN DANSE

La convention collective ECLAT a établi une **grille de qualification et de rémunération spécifique aux enseignants en danse**.

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 **2 qualifications d'emploi pour les enseignants en danse** :



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

Pour les **danses classique, contemporaine et jazz** « *nul ne peut enseigner la danse ou faire usage du titre de professeur de danse ou d'un titre équivalent s'il n'est muni :*
- *soit d'un **diplôme de professeur de danse délivré par l'État**, ou du certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de danse ;*
- *soit d'un diplôme français ou étranger reconnu **équivalent** ;*
- *soit d'une **dispense** accordée en raison de la renommée particulière ou de l'expérience confirmée en matière d'enseignement de la danse, dont il peut se prévaloir* ».

(article L. 362-1 du Code de l'éducation)
Il est donc impossible d'enseigner ces 3 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 est donc obligatoire quelle que soit la qualification attribuée à l'enseignant en danse par la convention collective.

Les dispositions spécifiques aux enseignants en danse figurent à l'article 1.4 de l'annexe I à la convention collective ECLAT.

Retour
SOMMAIRE

DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN (1/2)

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, la convention collective estime le **temps de préparation et de suivi des cours** à :

- **9 heures** pour un **professeur**
- **11 heures** pour un **animateur technicien**.

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.
Elles sont considérées comme du **temps de travail effectif** pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc..).

Professeur



Contrat de travail
à temps plein

24 heures
de service hebdomadaire

+

11 heures
de préparation et de suivi

Animateur technicien



Contrat de travail
à temps plein

26 heures
de service hebdomadaire

+

9 heures
de préparation et de suivi

Retour
SOMMAIRE

DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN (2/2)

La rémunération des heures supplémentaires

Définition
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.

Calcul du tarif horaire de base
Pour déterminer le tarif horaire sur la base duquel ces heures supplémentaires sont rémunérées, il convient de calculer : **rémunération brute mensuelle / 151,67**

151,67 représente le temps de travail mensuel moyen d'un salarié à temps plein (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.

Assiette de calcul des heures supplémentaires
Doivent être pris en compte le salaire et les primes qui constituent la contrepartie directe du travail.
Ainsi, la prime d'ancienneté et le reprise de carrière ne sont pas prises en compte dans la base de calcul.

Exemples
Un **professeur** enseigne la danse contemporaine à temps plein 24h par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 2000 € brut.
Son employeur lui demande d'effectuer **5h supplémentaires** pour préparer le spectacle de fin d'année.
Tarif horaire de base : 2000 / 151,67 = 13,19 €
Tarif horaire pour une heure supplémentaire est de : 13,19 + 25% = 16,47 €

Un **animateur technicien** enseigne la danse classique à temps plein 26h par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 1900 € brut.
Son employeur lui demande d'effectuer **5h supplémentaires** pour préparer le spectacle de fin d'année.
Tarif horaire de base : 1900 / 151,67 = 12,53 €
Tarif horaire pour une heure supplémentaire est de : 12,53 + 25% = 15,66 €



Si les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont des heures de cours ou d'atelier, il faudra alors ajouter les heures de préparation et de suivi au calcul du nombre d'heures à rémunérer. Elles sont calculées comme suit :
Professeurs : (H x 11) / 24
Animateurs techniciens : (H x 9) / 26
H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Retour SOMMAIRE

DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (1/3)

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**.

Un contrat est à **temps partiel** lorsque la durée du travail est inférieure à celle fixée par la convention collective donc **si le temps de face à face pédagogique est inférieur à 24h ou 26h** pour les professeurs et animateurs techniciens selon la convention collective ECLAT.

Comme pour les salariés à temps plein, le temps de travail hebdomadaire effectif des enseignants à temps partiel comprend :
- les heures de face à face pédagogique
- et le temps de préparation et de suivi.

Pour les enseignants à temps partiel, le temps de préparation et de suivi est calculé de la manière suivante :
Professeurs : (H x 11) / 24
Animateurs techniciens : (H x 9) / 26
H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Exemples
Un **professeur** donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
Son temps de préparation et de suivi est de : 5,5 x 11 / 24 = 2,5 heures
Son temps de travail hebdomadaire effectif est de : 5,5 + 2,5 = 8 heures

Un **animateur technicien** donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
Son temps de préparation et de suivi est de : 8 x 9 / 26 = 2,77 heures
Son temps de travail hebdomadaire effectif est de : 8 + 2,77 = 10,77 heures

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.
Elles sont considérées comme du **temps de travail effectif** pour tous les avantages liés au temps de travail (ancienneté, congés payés, etc..).



Temps de travail minimal
L'avenant n°148 à la convention collective ECLAT **prévoit, pour les animateurs techniciens et professeurs, un horaire minimal hebdomadaire de service (temps de face à face pédagogique) de 2 heures.**
L'employeur a l'obligation de regrouper « dans la mesure du possible » les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.
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.

Retour
SOMMAIRE

DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (2/3)

Le recours aux heures complémentaires

Définition
Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée normale prévue par son contrat de travail.

Limite horaire
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.

Rémunération des heures complémentaires
Les heures complémentaires 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.**

Temps de travail mensuel moyen = 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 x 11) / 24
Animateurs techniciens : (H x 9) / 26
H représente l'horaire hebdomadaire de service.

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

Assiette de calcul des heures complémentaires
Doivent être pris en compte le salaire et les primes qui constituent la contrepartie directe du travail.
Ainsi, la prime d'ancienneté et le reprise de carrière ne sont pas prises en compte dans la base de calcul.



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

Exemples
Un **professeur** donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 470 €.
Son temps de préparation et de suivi est de : 5,5 x 11 / 24 = 2,52 heures
Son temps de travail hebdomadaire global est de : 5,5 + 2,52 = 8,02 heures
Son temps de travail mensuel moyen est de : 8,02 x 52 semaines / 12 mois = 34,75 heures
Son **tarif horaire de base** est de : 470 / 34,75 = **13,52 €**
Le tarif horaire pour une heure complémentaires est de : 13,52 + 25% = 16,90 €

Un **animateur technicien** donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 600 €.
Son temps de préparation et de suivi est de : 8 x 9 / 26 = 2,77 heures
Son temps de travail hebdomadaire global est de : 8 + 2,77 = 10,77 heures
Son temps de travail mensuel moyen est de : 10,77 x 52 semaines / 12 mois = 46,67 heures
Son **tarif horaire de base** est de : 600 / 46,67 = **12,85 €**
Le tarif horaire pour une heure complémentaires est de : 12,85 + 25% = 16,06€

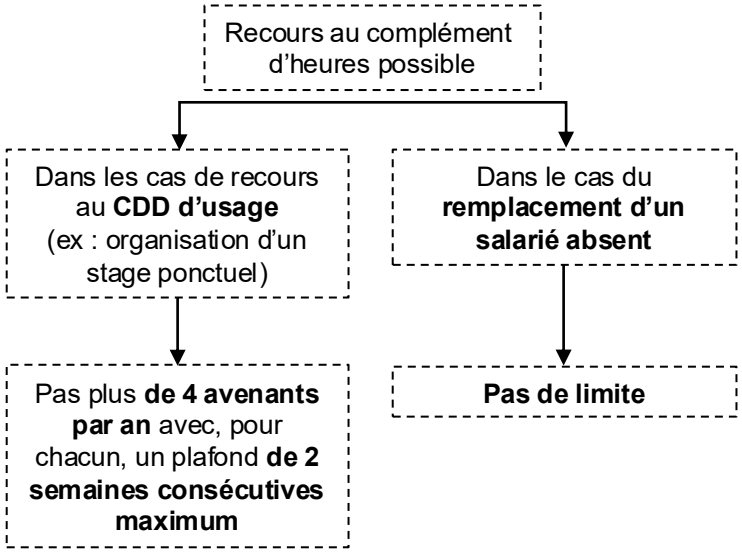


Si les heures supplémentaires effectuées par le salarié sont des heures de cours ou d'atelier, il faudra alors ajouter les heures de préparation et de suivi au calcul du nombre d'heures à rémunérer.

DURÉE DU TRAVAIL : CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL (3/3)

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.

Toutes les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures seront **majorées de 25%.**

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.

La majoration de 25% des heures dans le cadre du recours au complément d'heure se calcule de la même manière que pour les heures complémentaires.

Retour
SOMMAIRE

DURÉE DU TRAVAIL : HORAIRE MENSUEL DEVANT FIGURER SUR LE BULLETIN DE PAIE

Horaire mensuel 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 x 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 : H x 151,67 / 24
Animateur technicien : H x 151,67 / 26

H = l'horaire hebdomadaire de service.

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.

Exemples
Un **professeur** donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
L'horaire de travail mensuel devant figurer sur son bulletin de paie :
5,5 x 151,67 / 24 = 34,76 heures

Un **animateur technicien** donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
L'horaire de travail mensuel devant figurer sur son bulletin de paie :
8 x 151,67 / 26 = 46,67 heures

LA PÉRIODE D'ESSAI

Définition de la période d'essai
La période d'essai permet à l'employeur de s'assurer que le salarié embauché convient au poste sur lequel il a été recruté. Elle permet au salarié de déterminer si les fonctions occupées lui conviennent.
Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement.
La période d'essai ne se présume pas : elle **doit être expressément prévue au contrat**. Si le contrat de travail ne comporte pas de clause relative à la période d'essai, il est ferme et définitif dès son 1er jour.

Durée de la période d'essai
Dans le cadre d'un CDI : la durée de la période d'essai est fixée à **2 mois** pour les professeurs et les animateurs techniciens.
Dans le cadre d'un CDD : le Code du travail prévoit qu'à défaut de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'1 jour par semaine, dans la limite :
de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue est au plus égale à 6 mois
de 1 mois dans les autres cas. La CCN ECLAT n'indique pas de durée de période d'essai inférieure à celle prévue par le Code du travail.



Rupture du contrat de travail pendant la période d'essai
Pendant la période d'essai le contrat de travail peut être rompu librement mais les parties doivent respecter un délai de prévenance qui varie en fonction de la durée de présence du salarié dans l'entreprise.
Rupture à l'initiative de l'employeur :
- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 8 jours et 1 mois : 48 h de délai de prévenance
- présence du salarié entre 1 et 3 mois : 2 semaines de délai de prévenance
- présence du salarié supérieure à 3 mois : 1 mois de délai de prévenance

Rupture à l'initiative du salarié :
- présence du salarié inférieure à 8 jours : 24 h de délai de prévenance
- présence du salarié supérieur à 8 jours : 48 h de délai de prévenance

Retour
SOMMAIRE

LA RÉMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE

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.

Salaire brut mensuel minimal conventionnel

Salaire brut mensuel
=
Partie fixe
coefficient du groupe A x V1
+
Partie variable
(coefficient appliqué à l'emploi occupé - coefficient du groupe A) x V2

Valeur du point

	1er janvier 26
V1	7,23 € brut
V2	6,81 € brut

L'avenant 182 du 1er octobre 2020 à la convention collective ECLAT a profondément modifié le système de rémunération. Cet avenant est applicable à compter du 1er janvier 2022.
L'avenant 208 du 23 juin 2025 applicable à compter du 1er janvier 2026 fixe les salaires minima.

Salaire minimum brut mensuel pour un professeur à temps plein (coefficient 265)
Partie fixe = 257 x V1
Partie variable = (265 - 257) x V2

Salaire minimum brut mensuel pour un animateur technicien à temps plein (coefficient 257)
Partie fixe = 257 x V1
Partie variable = (257 - 257) x V2 = 0 €
Il n'y a pas de partir variable pour les animateurs techniciens

Cette rémunération doit être **versée sur tous les mois de l'année** lorsque l'enseignant travaille **sur toutes les semaines de fonctionnement de l'association**. Le nombre de semaine de fonctionnement doit être indiqué dans le contrat de travail.

On utilise la valeur du point **V1** pour calculer :

- le **salaire minimum conventionnel**
- la **prime d'ancienneté.**

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

CALCUL DE LA RÉMUNERATION MINIMALE CONVENTIONNELLE

Pour un professeur à temps plein : 1912,59 € brut
Classé niveau 2
Coefficient 265
Temps plein de 24 heures de face à face pédagogique par semaine

Partie fixe	Partie variable	Rémunération mensuelle brute minimale
257 (coefficient applicable au groupe A) x 7,23 € (V1) = **1858,11 €**	265 (coefficient applicable au poste) - 257 (coefficient applicable au groupe A) = **8** 8 x 6,81€ (V2) = **54,48 €**	1858,11 + 54,48 = **1912,59 € brut** pour 24 heures de service hebdomadaire

Pour un animateur technicien à temps plein : 1858,11 € brut
Classé niveau 1
Coefficient 257
Temps plein de 26 heures de face à face pédagogique par semaine

Partie fixe	Partie variable	Rémunération mensuelle brute minimale
257 (coefficient applicable au groupe A) x 7,23 € (V1) =**1858,11 €**	**i**l n'y en a pas car le coefficient applicable au poste d'animateur technicien est équivalent à celui du groupe A.	1858,11 + 0 **= 1858,11 €** pour 26 heures de service hebdomadaire

Pour les enseignants à temps partiel, la rémunération minimale conventionnelle se calcule de la manière suivante :
Professeur : H x 1912,59 € / 24
Animateur technicien : H x 1858,11 € / 26
H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Au 1er janvier 2026
V1 = 7,23 €
V2 = 6,81 €
Coefficient du groupe A : 257

La rémunération 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.

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.

Retour
SOMMAIRE

LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Définition
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 1er 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 :

Professeur : H x P x V1 / 24
Animateur technicien : H x P x V1 / 26

H représente l'horaire hebdomadaire de service.
P représente le nombre de points d'ancienneté acquis.
V1 représente la valeur du point



Au 1er janvier 26, V1 = 7,23 €
Avant le 1er janvier 2022, la prime d'ancienneté était de 4 points après chaque période de 24 mois.

Exemples
Un **professeur** donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
Il travaille dans cette association depuis 2,5 ans.
Il a acquis 2 X 2 points = 4 points d'ancienneté
Montant mensuel de sa prime d'ancienneté : 5,5 x 4 x 7,23 € / 24 = **6,63 € bruts**

Un **animateur technicien** donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
Il travaille dans cette association depuis 5 ans et 4 mois.
Il a acquis 2 x 5 points = 10 points d'ancienneté
Montant mensuel de sa prime d'ancienneté : 8 x 10 x 7,23 € / 26 = **22,25 € bruts**



La prime d'ancienneté 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 RECONSTITUTION DE CARRIÈRE A 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 1er janvier 2022.



L'employeur doit utiliser la valeur du point V2 pour calculer ces différentes primes
Au 1er janvier 26, V2 = 6,81 €



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

L'ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION EN RAISON D'UN RENFORCEMENT DE LA MAÎTRISE PROFESSIONNELLE DE SON POSTE PAR LE SALARIÉ

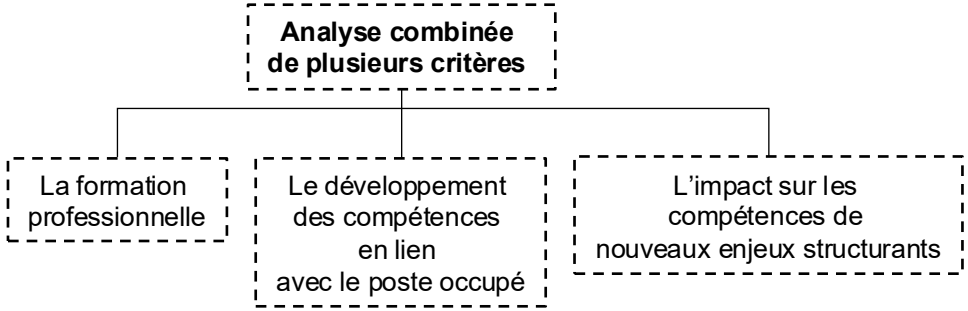
A compter du 1er janvier 2022, est mis en place **un entretien périodique du salarié** afin de reconnaitre les évolutions ou consolidations de ses compétences pouvant donner lieu à une valorisation de son salaire.

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

Pour les salariés en poste au 1er janvier 2022, le 1er entretien devra se tenir à la date anniversaire d'ancienneté correspondant à un multiple de 4 années depuis l'embauche.

Exemple
Pour un salarié embauché le 5 septembre 2021, le 1er entretien périodique aura lieu le 5 septembre 2025.
Pour un salarié embauché le 7 octobre 2002, le 1er entretien périodique aura lieu le 7 octobre 2022.

Évaluation du renforcement de la maîtrise professionnelle par l'employeur





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 1er 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.

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.



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.

Retour
SOMMAIRE

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE
supprimé au 1er janvier 2022

A compter du 1er 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 1er 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 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

Retour
SOMMAIRE

L'AUGMENTATION CONVENTIONNELLE DES SALAIRES supprimée au 1er janvier 2022

Ce dispositif a pris fin à compter du 1er 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 minium du montant figurant ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

Professeurs : niveau 2
10,20 € au 1er septembre 2017
12,75 € au 1er janvier 2018
25,50 € au 1er janvier 2019
20,40 € au 1er janvier 2020

Animateurs : niveau 1
9,80 € au 1er septembre 2017
12,25 € au 1er janvier 2018
24,50 € au 1er janvier 2019
19,60 € au 1er janvier 2020

Retour
SOMMAIRE

CALCUL DE LA RETENUE DE SALAIRE EN CAS D'ABSENCE DU SALARIÉ

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

Calcul du tarif horaire de base
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 enseignants à temps plein**

Rémunération brute mensuelle / 151,67

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

Exemples
Un **professeur** enseigne la danse contemporaine à temps plein 24h par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 2000 € brut.
Tarif horaire de base : 2000 / 151,67 = 13,19 €

Un **animateur technicien** enseigne la danse classique à temps plein 26h par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 1900 € brut.
Tarif horaire de base : 1900 / 151,67 = 12,53 €

- **Pour les salariés à temps partiel**

Rémunération brute mensuelle / 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.

Exemples
Un **professeur** donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 470 €.
Son temps de préparation et de suivi est de : 5,5 x 11 / 24 = 2,52 heures
Son temps de travail hebdomadaire global est de : 5,5 + 2,52 = 8,02 heures
Son temps de travail mensuel moyen est de : 8,02 x 52 semaines / 12 mois = 34,75 heures
Son **tarif horaire de base** est de : 470 / 34,75 = **13,52 €**

Un **animateur technicien** donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 600 €.
Son temps de préparation et de suivi est de : 8 x 9 / 26 = 2,77 heures
Son temps de travail hebdomadaire global est de : 8 + 2,77 = 10,77 heures
Son temps de travail mensuel moyen est de : 10,77 x 52 semaines / 12 mois = 46,67 heures
Son **tarif horaire de base** est de : 600 / 46,67 = **12,85 €**



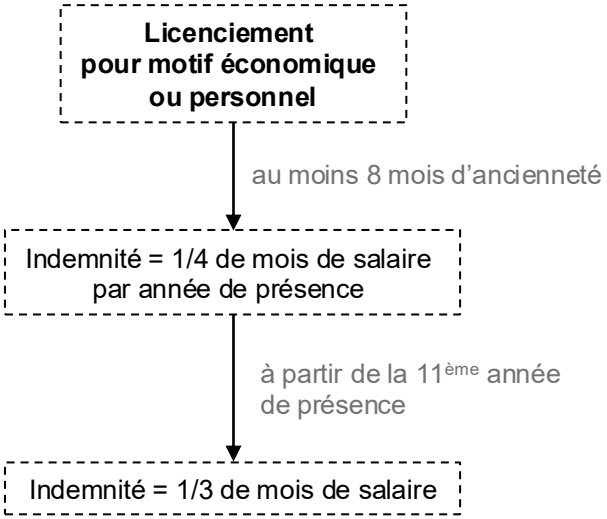
Si l'absence du salarié porte sur des heures de cours ou d'atelier, il faudra retirer également du salaire les heures de préparation et de suivi correspondant à ces heures de cours. Pour rappel, elles sont calculées comme suit :
Professeurs : (H x 11) / 24
Animateurs techniciens : (H x 9) / 26
H représente l'horaire hebdomadaire de service.

Retour
SOMMAIRE

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

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

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 11e année de présence, ainsi que pour les années suivantes.



Exemples
Un **professeur** a été embauché le 25 novembre 2009 et donne 5h30 de cours de danse classique par semaine.
Sa rémunération mensuelle est de 470 €.
Il est licencié et quitte l'école le 31 juillet 2022.
Il comptabilise donc 12 ans et 8 mois d'ancienneté, soit 12,66 années.
Son indemnité de licenciement est donc égale à **1591,74 €**

- 10 x 470 x 1/4 = 1175 € pour les 10 premières années
- 2,66 x 470 x 1/3 = 416,74 € pour les années à partir de 11 ans d'ancienneté

Un **animateur technicien** a été embauché le 1er septembre 2018 et donne 8 heures de cours de danse jazz par semaine.
Il est rémunéré 600€ brut par mois.
Il est licencié et quitte l'école le 31 juillet 2022.
Il comptabilise donc 3 ans et 11 mois d'ancienneté, soit 3,9 années.
Son indemnité de licenciement est donc égale à 3,9 x 600 x 1/4 = **585 €**

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.

LE PRÉAVIS

Définition
Lors d'un licenciement ou d'une démission, la rupture du contrat de travail n'intervient pas immédiatement. Ce délai constitue le préavis pendant lequel le salarié continue de travailler dans l'entreprise (sauf dispense) avant la date de fin de son contrat.

Tout salarié licencié ou démissionnaire **doit exécuter un préavis**, sauf dans les cas suivants :
- dispense du préavis par l'employeur (à la demande du salarié ou de l'employeur)
- licenciement pour faute grave ou faute lourde
- licenciement pour inaptitude
- cas de force majeure
- impossibilité d'exécution (perte du permis de conduire, par exemple)

Pendant le préavis, le salarié continue de travailler dans l'entreprise, dans les conditions habituelles et de percevoir sa rémunération.

Durée du préavis
2 mois pour les animateurs techniciens et professeurs de danse.



Dispense de préavis
A la demande de l'employeur : l'employeur peut dispenser le salarié de préavis. Dans ce cas, le salarié ne peut pas s'y opposer. Le salarié doit percevoir une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée.
A la demande du salarié : le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis, mais son employeur n'est pas obligé d'accepter. S'il accepte, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque le salarié est dispensé d'effectuer son préavis, il peut se faire embaucher par une autre entreprise sans attendre la fin du contrat.
La dispense du préavis ne modifie pas la date à laquelle le contrat prend fin.

Retour
SOMMAIRE

LIENS ET DOCUMENTS UTILES



FICHES PRATIQUES
DU CND

Téléchargeables sur cnd.fr :

- Enseignement de la danse dans le secteur privé
- Embaucher un professeur de danse



Pour consulter les textes en vigueur (Code du travail…) et les conventions collectives applicables :

- www.legifrance.gouv.fr

Pour toute question concernant cette fiche : remplir le formulaire de prise de contact