



Le contrat de travail pour les établissements d'enseignement et de pratique musicale en milieu associatif

C Carpentier - FRSM HDF - délégation 5922
Octobre 2022

Introduction

Le Code du travail ne connaît pas de différence entre l'employeur de l'économie classique et l'employeur de l'économie sociale (nos associations). Tous sont soumis à un même cadre légal, c'est-à-dire :

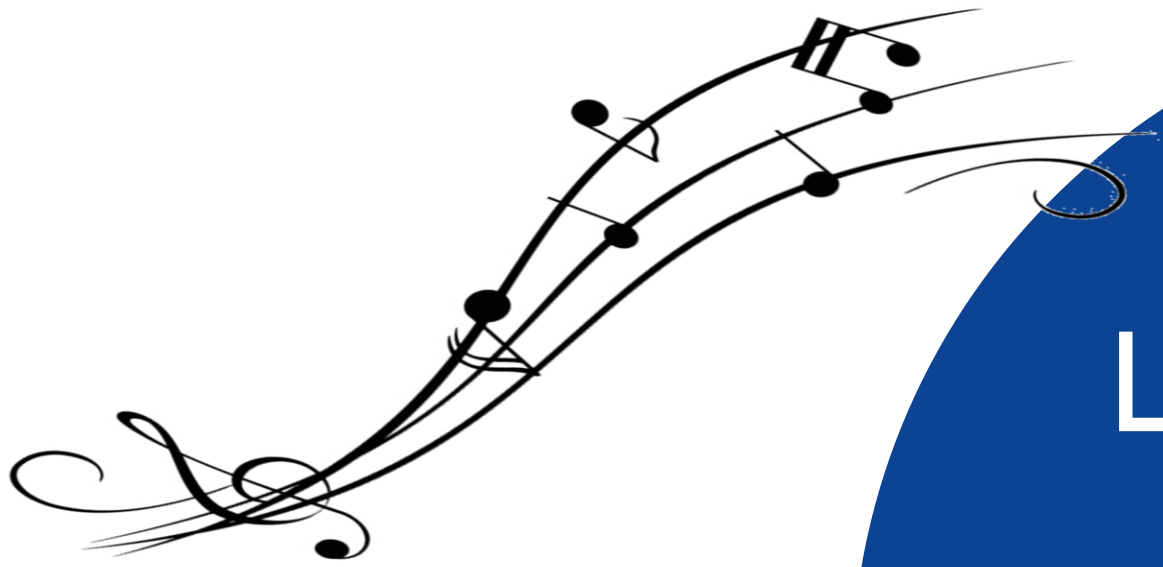
- au Code du travail,
- aux accords collectifs négociés entre les partenaires sociaux,
- au contrat de travail signé entre les parties.

L'employeur associatif est soumis aux mêmes obligations en termes de respect de la réglementation du travail.

❖ **Les formalités obligatoires vis-à-vis des salariés**

❖ **La rémunération des salariés**





Les formalités obligatoires vis-à-vis des salariés

Les formalités obligatoires dès la première embauche : (1/2)

L'immatriculation de l'association

Si ce n'est déjà fait, l'association devra s'immatriculer ce qui permettra de se faire attribuer un numéro de SIRET et un code NAF par l'INSEE.

⇒ le numéro SIRET : Il s'agit d'un numéro national d'identification, attribué par l'INSEE dans le cadre du système national d'identification et du répertoire national des entreprises et de leurs établissements (Sirene). Le numéro national se décline pour l'entreprise (SIREN : 9 chiffres) et pour l'établissement (SIRET 9 chiffres + 5).

⇒ le code NAF (nomenclature des activités françaises) : attribué par l'INSEE, indique l'activité Principale Exercée (influe sur le taux accident du travail)

La déclaration unique d'embauche (DPAE)

procédure de déclaration systématique et nominative pour chaque salarié que vous avez l'intention d'embaucher. Elle se fait sur le site de l'URSSAF.

Vous devez l'effectuer dans les 8 jours qui précèdent toute embauche de salarié. Vous bénéficiez ainsi d'un moyen de preuve de la date réelle de l'embauche auprès des services de contrôle. **L'absence intentionnelle de DPAE constitue un délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.**

La condamnation maximale, si vous êtes une personne physique est de 45 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement; si vous êtes une personne morale, 225 000 € d'amende et un placement sous surveillance judiciaire.

La tenue du registre du personnel

Le registre du personnel permet de s'assurer de la transparence des emplois dans l'entreprise. Il doit comporter des mentions obligatoires: Nom et prénom, Nationalité, Date de naissance, Sexe, Emploi, Qualification, Dates d'entrée et de sortie de l'établissement, Type de contrat.

Le registre doit être conservé dans l'entreprise cinq ans après le départ du salarié. Aucune forme particulière n'est imposée pour la tenue du registre, qui peut être sur papier ou informatique.

En cas de contrôle, le registre du personnel doit pouvoir être présenté ; Registre absent, mentions erronées ou incomplètes, la sanction est identique : l'employeur aura à s'acquitter d'une amende d'un montant pouvant aller jusqu'à 3 750 € par salarié concerné. ⇒ Code du travail : Articles L1221-13 à L1221-15

Les formalités obligatoires dès la première embauche : (2/2)

La visite médicale

Il s'agit d'un entretien médical au cours duquel le salarié est interrogé sur son état de santé et est informé sur les risques liés à son activité ainsi que sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. Une **adhésion au service de médecine du travail** le plus proche du lieu de travail de l'association est donc nécessaire. **La visite médicale doit avoir lieu dans les trois mois qui suivent le début du travail.** A l'issue de l'entretien, le médecin établit le dossier médical du salarié qui sera complété après chaque examen ultérieur. Le salarié doit passer une **autre visite dans le délai maximal de 5 ans** après sa première visite. **La visite d'information et de prévention doit être réalisée pendant le temps de travail.** La visite a pour but, entre autres, de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'association envisage de l'affecter. A l'issue de la visite, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire, l'un pour le salarié et l'autre pour l'employeur.

En cas de manquement à l'organisation de visites médicales obligatoires, un employeur est passible d'une amende de 5ème classe (1 500 €).

La tenue du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Les structures employeurs sont tenues de créer et de tenir à disposition un document unique d'évaluation des risques professionnels qui pèsent sur leurs employés. Il s'agit d'un support papier ou numérique qui expose l'analyse des risques auxquels sont soumis les salariés de l'association. L'employeur recense les risques, puis les classe selon des critères propres à l'entreprise (fréquence d'exposition et gravité). L'identification, l'analyse et le classement des risques permettent de définir et de prioriser les actions de prévention couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles.

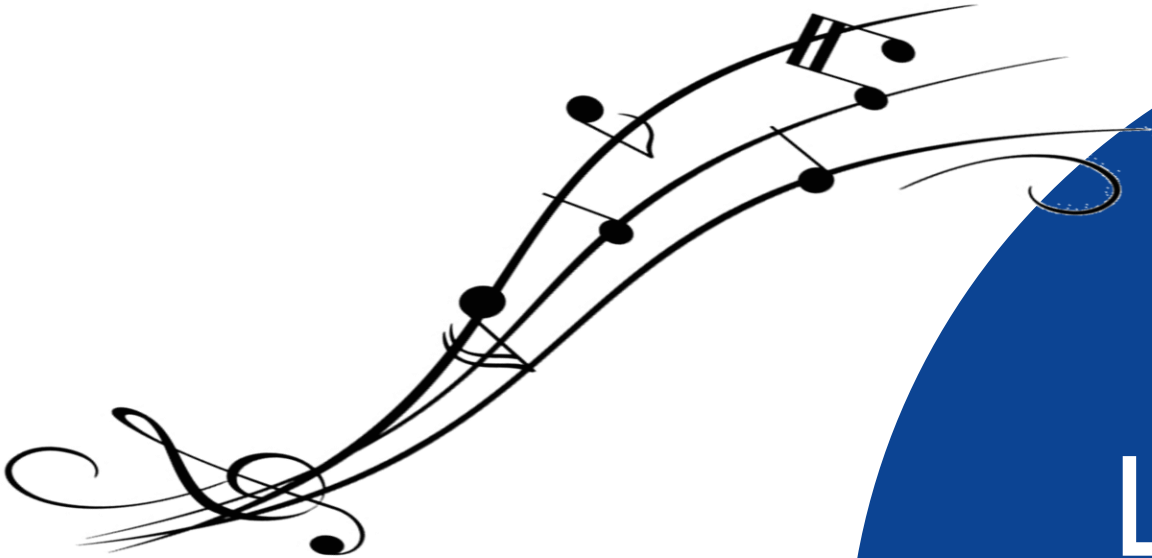
. En cas d'absence de DUERP, un employeur est passible d'une amende de 5ème classe (1 500 €).

La mutuelle

Depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque employeur du privé est obligé par la loi française de souscrire une mutuelle santé d'entreprise pour l'ensemble de ses salariés, peu importe leur contrat de travail (qu'ils soient à temps plein, à temps partiel, apprentis, etc.).

En revanche, un salarié peut refuser cette mutuelle d'entreprise en étant à temps partiel. Le législateur a prévu cette possibilité pour tous les titulaires d'un contrat de travail dit précaire (CDD, apprenti, etc.), afin qu'ils ne voient pas leur budget trop pénalisé par le montant à payer pour la mutuelle (**l'entreprise doit prendre en charge au minimum 50 % des cotisations, le salarié le reste**). Pour obtenir sa dérogation de mutuelle d'entreprise, le salarié doit avoir un contrat de travail de moins de 3 mois, ou se voir demander de payer une cotisation de mutuelle équivalente à 10 % ou plus de son salaire, ou avoir une autre mutuelle collective, ou avoir la Complémentaire santé solidaire (anciennement CMUC/ACS)

.La CMF propose un contrat CMF Santé qui permet à l'ensemble de ses structures adhérentes de disposer d'une mutuelle pour ses salariés (avec Generali) .



La convention collective ECLAT



La convention collective vient préciser les règles principales, déjà énoncées par le code du travail. Par exemple, elle précise les salaires minimums de nos enseignants.

La rémunération de base

Préambule : la convention collective Eclat a valeur de loi dans toutes les écoles de musique associatives de France depuis 1989 et définit le mode de rémunération des animateurs-techniciens (AT) et des professeurs à son Annexe I.

Le salaire mensuel de base pour un temps plein se calcule de la manière suivante : [indice] x [valeur du point]

La valeur du point V1 au 1er mai 2022 est de 6,61 €

La valeur du point V2 au 1er mai 2022 est de 6,37 €

Pour un Animateur Technicien, l'indice minimal au 1er mai 2022 est de 250 points.

Pour un professeur, l'indice minimal au 1er mai 2022 est de 260 points.

On utilise la valeur V1 pour les 250 premiers points d'indice, puis la valeur V2 au-delà.

Le salaire mensuel de base d'un A.T. à temps plein (26 h) sera donc au minimum de : $(250 \times 6,61) = 1652,50 \text{ €}$

Le salaire mensuel de base d'un professeur à temps plein (24 h) sera donc au minimum de : $(250 \times 6,61) + (10 \times 6,37) = 1716,20 \text{ €}$

Pour un temps partiel, il faut faire un prorata de ce salaire.

Par exemple, pour un professeur à 10 h hebdomadaires, le salaire mensuel de base sera au minimum de : $1716,20 \text{ €} \times 10/24 = 715,08 \text{ €}$

Par exemple, pour un professeur à 3 h hebdomadaires, le salaire mensuel de base sera au minimum de : $1716,20 \text{ €} \times 3/24 = 214,52 \text{ €}$

Pour un animateur technicien, à 3h hebdomadaires, le salaire mensuel de base sera au minimum de : $1652,50 \text{ €} \times 3/26 = 190,67 \text{ €}$

Des compléments de salaires liés à l'ancienneté, à l'expérience, s'appliquent.

Ce salaire mensuel est fixe et perçu chaque mois, 12 mois sur 12.

Tout autre mode de calcul est illégal. En cas d'action d'un salarié devant les prud'hommes, il obtiendrait des rappels de salaires et des dommages et intérêts.

Professeur ou animateur technicien ?

- **Professeur**

Les salariés reçoivent la qualification de professeur, s'il existe des cours et des modalités d'évaluation des acquis des élèves s'appuyant sur un programme permettant de mesurer leur progression et de passer d'un niveau à un autre.



- **Animateur technicien**

les salariés reçoivent la qualification d'animateur technicien dans les autres cas (les ateliers de pratique musicale et les répétitions répondent à cette définition).



C'est uniquement sur la base de la mise en place d'un programme d'évaluation de ses élèves que s'opère la distinction. Le niveau de diplôme du salarié n'intervient pas dans le cadre de cette classification. On s'attache avant tout, aux conditions d'exercice de ses interventions.

Les éléments de rémunération complémentaires

- **prime d'ancienneté**

Les salariés bénéficient de 2 points d'ancienneté tous les douze mois de travail.

- **Prise en compte de l'expérience pour la reconstitution de carrière**

Les employeurs doivent prendre en compte les contrats de travail conclus chez un autre employeur dans des emplois de même nature que celui pour lequel le salarié est embauché.

Cette expérience donne droit à :

- 2 points par année entière, si l'autre employeur applique la convention Éclat
- 1 point par année entière, dans les autres cas.

Ces points de reconstitution de carrière restent plafonnés à 40 points.

- **Valorisation de la maîtrise professionnelle**

Les valorisations minimales conventionnelles obligatoires sont de :

- 1% du coefficient du groupe lors du 1er entretien des 4 ans ;
- 1% après 2 entretiens successifs sans revalorisation.

[Voir page suivante](#)

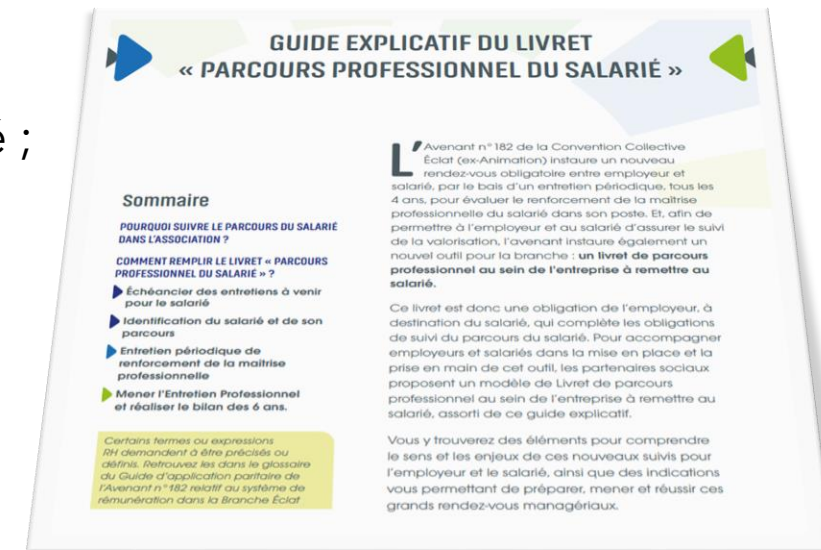
Les éléments de rémunération complémentaires

- **Zoom sur la valorisation de la maîtrise professionnelle**

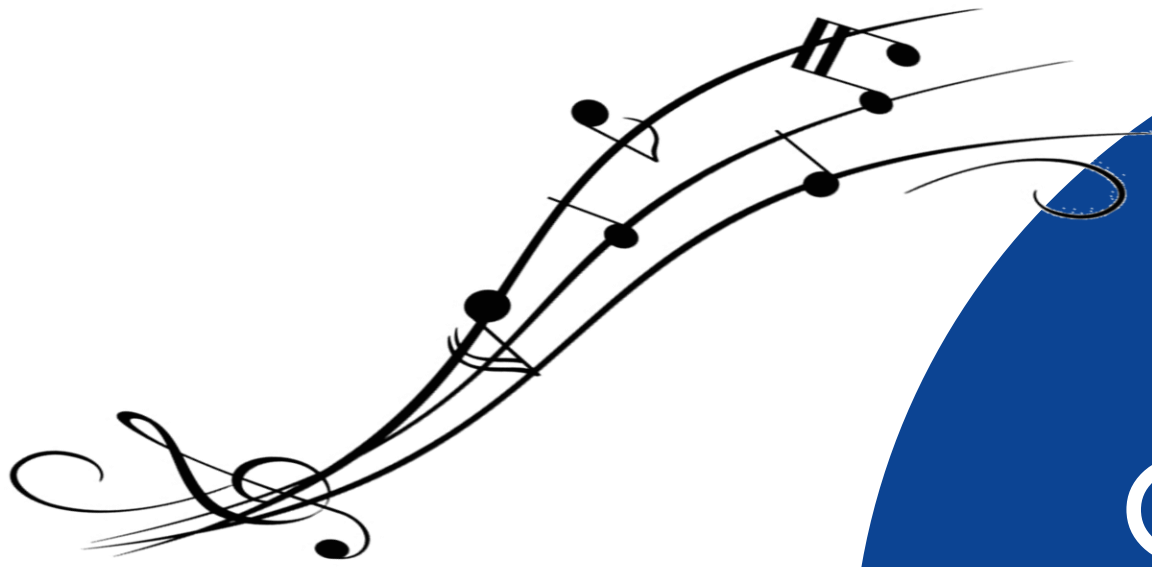
Au cours de sa carrière au sein de l'association, le coefficient du salarié a vocation à évoluer. Un livret de parcours professionnel doit être remis au salarié à cet effet. Un bilan sur le parcours professionnel est organisé tous les quatre ans, à la suite duquel le coefficient du salarié est majoré suivant les règles de l'association, en respectant les valorisations minimales obligatoires.

Les règles à suivre sont :

- **Organiser un entretien** tous les 4 ans pour réaliser un bilan sur le parcours professionnel du salarié.
Le premier a lieu 4 ans après l'embauche
- **Baser le bilan sur plusieurs critères d'évaluation, tels que :**
 - La formation professionnelle dont a bénéficié le salarié ;
 - Le développement des compétences en lien avec le poste occupé ;
 -
- **À la suite de ce bilan, majorer le coefficient du salarié**
- selon les règles de l'association en respectant les valorisations
- minimales conventionnelles obligatoires :
 - 1% du coefficient du groupe lors du 1er entretien des 4 ans ;
 - 1% après 2 entretiens successifs sans revalorisation.



1% de 260 points = 3 points



Compléments d'info

<https://branche-eclat.fr>



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

Suite à la signature de l'avenant n°182 du 1er octobre 2020 relatif au système de la rémunération et à la classification, les partenaires sociaux de la branche ÉCLAT ont élaboré des outils paritaires afin d'accompagner sa mise en œuvre. Ces outils s'adressent aux employeurs comme aux salariés.

LE GUIDE PARITAIRE D'APPLICATION

Le guide paritaire d'application est un support complet et pédagogique qui explique l'ensemble des dispositions de l'avenant n° 182.

Vous y trouverez des explications détaillées de toutes les nouvelles mesures, des illustrations par des cas concrets, une boîte à outils et un glossaire.

 Télécharger

LE LIVRET DE PARCOURS PROFESSIONNEL

L'avenant n°182 instaure la réalisation d'un entretien relatif au renforcement de la maîtrise professionnelle tous les 4 ans. Afin d'assurer le suivi du parcours professionnel au sein de la structure pour le salarié et l'employeur, la Branche a élaboré un document de suivi complet intitulé « le livret de parcours professionnel ». Ce dernier sera essentiel dans le suivi des valorisations liées au renforcement de la maîtrise professionnelle.

 Télécharger

LA NOTICE EXPLICATIVE DU LIVRET DE PARCOURS PROFESSIONNEL

Afin d'accompagner au mieux les structures et les salariés dans le remplissage du livret de parcours professionnel, une notice explicative a été assortie à ce livret afin de vous donner toutes les clés indispensables pour le compléter au mieux.

 Télécharger

Actualités Retrouvez tous nos posts !

- Concours, appels à projets, résidences, etc. en France et à l'international

Reportages, focus et analyses d'œuvres

- Les sociétés centenaires
-  Book récapitulatif annuel de nos articles

L'emploi dans les associations

- L'association employeuse
- Guide emploi et formation : la "Mission Calliope et Euterpe" à l'intention des établissements d'enseignement et de pratique musicale en milieu associatif
- Réforme de la rémunération / classification : avenant 182

Aides & subventions

- Fonds d'encouragement aux initiatives artistiques & culturelles amateurs (FEIACA)
- Plan fanfare
- Aides à l'achat de partitions

L'ESS et la notion de droits culturels

-  Approfondissez vos connaissances !

Sites généralistes, outils et ouvrages pour les associations

- Le Pass culture

L'association employeuse

Sommaire :

- Formalités
- Écoles de musique associatives : calculez le salaire mensuel de base
- Écoles de musique associatives : points de vigilance dans la convention collective Eclat
- Le SMIC au 1er janvier 2022
- Réforme de la rémunération / classification : avenant 182
- Avenant n° 193 du 12/04/2022 relatif à l'évolution des minimas conventionnels
- Frais de transport public
- Médecine du travail
- Autres sites d'information

Documents à télécharger :

Avenant n° 182

Trames de courriers et d'outils pour accompagner les différentes étapes de la mise en œuvre de l'Avenant n° 182

Convention Collective Nationale Éclat

Webinaire Avenant n° 182 (Héxopée)

Modèle de fiche récapitulative servant à notifier au salarié son nouveau positionnement issu de l'Avenant n° 182

Avenant n° 186

Note avenant N° 182 (COFAC)

Guide explicatif du livret "Parcours professionnel du salarié"

Livret parcours professionnel du salarié (Eclat)

Guide d'application paritaire de l'Avenant n° 182 relatif au système de rémunération dans la Branche ÉCLAT

1. Modèles de contrats de travail (annoncés page 36)
 - CDI pour un professeur ou un animateur technicien
 - CDD de remplacement d'un professeur ou d'un animateur technicien
 - CDD pour accroissement temporaire d'activité
2. Modèle d'avenant pour compléments d'heures (annoncé page 38)
3. Tableau synthétique de la « Procédure d'application d'une base forfaitaire » (annoncé page 40)
4. Exemple de bulletin de salaire (annoncé page 43)



Merci de
votre
attention

