



Pôle Ressources Humaines
Véronique PAULIN, Chargée de Ressources Humaines
Dossier : Base documentaire CEE
Date de mise à jour: 13/06/2017

ZOOM SUR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF

✧ PRINCIPES DE RECOURS AU CEE

Il qualifie le fait pour une personne physique de participer de façon occasionnelle : **80 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs** :

- à des fonctions **de direction ou d'animation des accueils collectifs de mineurs** à caractère éducatif ;
- à des fonctions d'animation ou de direction pour le compte d'une structure agréée « **Vacances adaptées organisées** » ;
- à l'accompagnement exclusif des activités de loisirs ou sportives dans un établissement ou service accueillant des personnes en situation de handicap ou lors des accueils temporaires pour des activités liées aux vacances ;
- à l'**encadrement des stages** uniquement de **BAFA ou BAFD** pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation administrative.

✧ A QUELLES PERIODES PEUT-ON CONCLURE UN CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF ?

- Dans le cadre des **accueils collectifs de mineurs**, le CEE doit être conclu à l'occasion de **congés scolaires** : vacances de Toussaint, Noël, Hiver, Printemps, Eté, les mercredis, les week-ends pour les accueils de scoutisme.

Les journées de préparation réalisées en dehors de ces périodes ne peuvent donc faire l'objet d'un CEE.

En tant que bénévoles, il sera possible d'y participer mais à condition d'être adhérent de l'Association.

- Dans le cadre des stages BAFA et BAFD, le CEE peut être conclu à toute période de l'année.

✧ LES FORMALITES D'EMBAUCHE (CONTRAT DE TRAVAIL, DECLARATION D'EMBAUCHE) EN CEE

Les structures organisatrices des séjours/formations sont autonomes dans l'élaboration de ces contrats de travail. Les modèles de contrat mis à disposition par le Pôle Ressources Humaines (Animateurs / Directeurs / Formateurs) sont les seuls applicables dans l'Association. Ils sont disponibles dans la base documentaire du site www.eedf.fr

Seul le personnel pédagogique occasionnel peut bénéficier d'un CEE. Le personnel technique (cuisine, entretien) devra être embauché sous CDD. Le Pôle RH se charge de la rédaction de ce type de contrat de travail.

Tout contrat doit être adressé ou remis au salarié **au plus tard dans les deux jours** suivant l'embauche.

Pour les CEE, il appartient aux structures locales d'activités, organisatrices des séjours ou stages, de réaliser la déclaration unique d'embauche (DUE). **La Déclaration d'embauche doit impérativement être faite au plus tard le jour où commence le salarié.** (=> procédure disponible sur le l'espace documentaire)

✧ COMMENT CALCULER LE SALAIRE D'UN TITULAIRE DE C.E.E ?

Contrairement aux autres contrats de travail, la rémunération et le bulletin de salaire d'un CEE ne doivent se avoir aucune référence horaire. La rémunération est déterminée **forfaitairement** pour un jour de travail.

Par journée effectuée, elle est égale à un **forfait minimal brut correspondant à 2,2 fois le SMIC horaire** (soit 21,47€ par jour depuis le 01/01/2017).

Il n'y a pas de grille de rémunération spécifique au sein des EEDF pour ce type de contrat. Cependant, la JPA (Jeunesse en Plein Air), établit annuellement une grille de rémunération que vous pouvez utiliser :

Fonction	Salaire journalier au 1/01/2017
Animateur	33,40€
Assistant sanitaire	36,40€
Directeur Adjoint / Econome	38,30€
Directeur	42,05€
+ forfait par jour pour qualification particulière	3,80€

Le salaire total brut est donc égal au salaire journalier x le nombre de jours travaillés, auquel s'ajoute l'indemnité de congés payés (10%).

Les bulletins de paie des CEE sont réalisés par le Pôle RH au Siège National (sauf pour les trois Services Vacances Nationaux). Les paiements par chèques sont faits directement par les structures à réception du bulletin de paie établi par le Pole RH.

Pour cela, les copies des contrats et de la DUE doivent être envoyées au Pôle RH dès la signature des contrats et au plus tard avant le 23 du mois concerné.

QU'EN EST-IL DES CONGES PAYES ?

Tous les salariés, y compris donc sous CEE, ont droit à des congés payés. Il y'a deux cas de figure :

- soit les jours de congés sont pris et payés pendant la durée du contrat et doivent figurer sur le bulletin de salaire,
- soit ils ne sont pas pris et ouvrent droit, à l'issue du contrat, à une indemnité compensatrice égale à 10 % de la rémunération brute perçue.

COMMENT CALCULER LES COTISATIONS DUES AU TITRE D'UN CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF ?

Dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif, une partie des cotisations se calcule sur des bases dites « forfaitaires », qui sont moins élevées que le salaire brut. Celles-ci sont déterminées chaque année par l'URSSAF et sont fonction de la qualification du salarié (animateur, adjoint, directeur) et du nombre de jours travaillés.

Le récapitulatif de ces bases forfaitaires ainsi qu'un tableau Excel de simulation de coût sont disponibles auprès du Pôle RH ou dans l'espace documentaire du site www.eedf.fr . Cet outil de simulation vous permettra également de faire vos budgets prévisionnels.

Les cotisations se calculent néanmoins sur le salaire brut total pour les contrats d'engagement éducatif conclus dans le cadre d'encadrement de stages BAFA et BAFD (formateur).

QUELLES SONT LES REGLES DE REPOS ?

Chaque journée de 24 heures donne droit à **11 heures de repos quotidien (RQ)**.

Pendant le séjour, le salarié CEE doit en prendre **minimum 4 heures par jour** mais peut en prendre plus (voir planning de calcul des repos qui organise les repos selon le type de séjour, sur demande au Pole RH ou sur l'espace documentaire).

Le repos restant sera sous forme de repos compensateur (RC) en fin de séjour.

 **Ne pas confondre le Repos compensateur avec le repos hebdomadaire !**

Le salarié CEE a en outre droit à **au moins un jour** de repos hebdomadaire par tranche de 7 jours travaillés. **Le repos hebdomadaire n'est pas payé** et n'est pas comptabilisé dans le nombre de jours travaillés (cf. article V du contrat).

Exemple de séjour : du 07/07/2017 au 20/07/2017 => soit un séjour de 14 jours

Au cours de ce séjour, le salarié bénéficie au minimum de 2 jours de repos hebdomadaires (RH). Le nombre de jours travaillés est donc de **12 jours**. Le salarié en CEE bénéficie de 11 heures de repos quotidien par tranche de 24 heures travaillées. Le salarié CEE a donc droit à **121 heures (11h X 11j car on retire la dernière journée qui n'est pas une tranche de 24h travaillées)**.

Il peut en prendre **73 heures** au cours du séjour.

Donc à la fin du séjour, il lui restera **48 heures de repos quotidien** à prendre ce qui correspond à 2 jours de repos compensateur.

Avec le repos compensateur de **2 jours**, le contrat se terminera donc le **22/07/2017**.

-   Un salarié ne pourra pas être engagé sous quelque forme de contrat que se soit s'il se trouve être en repos compensateur. Dans le cas présent, s'il doit enchaîner avec un nouveau contrat de travail, cela ne pourra pas être avant le 23/07/2017

Concrètement dans le contrat de travail

Le contrat débute le jour de la prise en charge des vacanciers (convoyage compris) et prend fin après les RC pris à l'issue du séjour

☒ **Article II** : les dates du séjour sont donc du 07/07 au 20/07 et la fin du contrat est jusqu'au 22/07.

La période du séjour est la suivante : du **07/07/2017** au **20/07/2017**, y compris, le cas échéant, les convoyages de départ et de retour.

Compte tenu des heures de repos compensateur remis à l'issue de l'accueil, l'engagé est engagé jusqu'au **22/07/2017**.

☒ **Article V** : le nombre de jours travaillés sur la période est **12 jours (hors congé hebdomadaire)**, le nombre d'heures de repos pendant le séjour est 73, le nombre de jours de repos à l'issue du séjour est de 2.

Le salarié sera amené à travailler au cours de l'exécution du présent contrat à raison de **12 jours** sur la période concernée.

A titre indicatif, les jours de travail **du salarié** sont répartis pendant la période du présent contrat comme suit :

- 6 jours par semaine, établi selon le planning remis.

Toute modification de ce planning indicatif sera notifiée au salarié au moins sept jours avant la date à laquelle elle prendra effet sauf en cas d'urgence. **Le salarié** sera, le cas échéant, amené à travailler n'importe quels jours calendaires de la semaine, y compris le cas échéant les jours fériés.

Compte tenu de la nature de ses fonctions, **le salarié** s'engage à assurer une présence continue auprès des participants impliquant des responsabilités éducatives, de surveillance et d'animation.

Conformément aux dispositions de l'article D. 432-3, **le salarié** bénéficiera d'un repos quotidien sur le lieu du séjour, organisé de la manière suivante :

- pendant le séjour : **73** heures réparties selon le planning affiché sur le séjour

- à l'issue du séjour : **2** jours

Le salarié bénéficiera en outre d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, avec comme contrepartie le versement d'une rémunération supérieure au minimum défini par décret.

Nombre de jours travaillés (hors RH) + les jours de RC à l'issue du séjour, à compléter sur le contrat de travail

★ COMMENT ROMPRE UN CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF ?

Il n'y a pas de démission possible dans le cadre d'un CEE qui est un contrat à durée déterminée => le salarié doit solliciter une rupture anticipée d'un commun accord du CDD. Du côté de l'employeur, ce dernier peut aussi engager une procédure de rupture, notamment en cas de faute grave avérée, ou bien d'inaptitude physique constatée par un médecin.

★ La rupture anticipée d'un commun accord

Le CEE est un contrat à durée déterminée qui ne peut, en principe et à l'issue de la période d'essai, être rompu avant son terme, ni par l'employeur, ni même par le salarié. Il pourra cependant être interrompu par un accord entre les parties formalisé par la signature d'un document dit de « rupture anticipée d'un commun accord ». (cf. modèle sur demande au Pôle RH à ne pas l'imprimer avec en-tête EEDF).

★ La procédure de rupture anticipée pour faute grave

Sans accord avec le salarié, l'employeur ne peut rompre le contrat qu'en cas de faute grave du salarié. Mais une procédure particulière doit alors être respectée (=> entretien préalable).

La faute grave se définit comme celle d'une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans son poste, compte tenu notamment de ses fonctions. On procède dans ce cas à une **mise à pied conservatoire** : on suspend le contrat de travail tout de suite, le temps que la procédure soit aboutie sans présager de l'issue de celle-ci.

Le refus d'un salarié d'effectuer son travail ou un abandon de poste sont, par exemple, constitutifs d'une faute grave.

✧ A noter !

- L'employeur ne peut pas sanctionner un salarié deux fois pour les mêmes faits. En pratique, un CEE ne peut pas être rompu pour faute grave si l'employeur a déjà sanctionné les mêmes faits, y compris par un avertissement.
- L'employeur doit donner un effet immédiat à la rupture, sinon la faute n'est pas reconnue comme grave. Le salarié doit quitter immédiatement ses fonctions (cf mise à pied conservatoire).

✧ Procédures à respecter en lien avec le Pôle RH (procédure complexe):

- **Convoquer rapidement** - L'employeur doit dès que possible convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée AR ou lettre remise en mains propres contre décharge. Le délai séparant la remise de la lettre de convocation et la date de l'entretien est de **2 jours ouvrables** après la première présentation de la lettre. La convocation indique l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien et la possibilité pour le salarié de se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise.
- **Procéder à une mise à pied conservatoire : si l'on souhaite écarter le salarié de son poste de travail (conseillé en cas de faute grave).** La mise à pied conservatoire n'est pas une sanction mais une mesure provisoire s'inscrivant dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Prononcée pour une durée nécessairement indéterminée, en raison de la gravité des faits reprochés, elle permet d'écarter le salarié de l'association jusqu'au prononcé de la sanction. La notification de cette mise à pied n'est soumise à aucun formalisme particulier (verbalement puis à intégrer dans la convocation à l'entretien préalable). Toutefois lorsque l'employeur a mis à pied le salarié, cette mesure doit être **immédiatement suivie de la convocation à l'entretien préalable**. A défaut, la procédure est irrégulière et l'annulation de la sanction encourue. Pendant la durée de la mise à pied conservatoire, la rémunération n'est pas maintenue.
- **Notifier rapidement** - L'employeur doit notifier au salarié la rupture anticipée du CDD au minimum **un jour franc** après l'entretien.

Si l'employeur informe verbalement le salarié sans notifier la rupture par un écrit motivé, celle-ci est abusive.

✧ Les modèles de courrier (disponibles en version word auprès du Pôle RH)

- rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur
- convocation à un entretien préalable pour faute grave
- notification de rupture d'un CDD pour faute grave

✧ LA FIN DE CONTRAT

Le Pôle RH se charge d'établir les bulletins de salaire en fonction des informations figurant sur les contrats de travail. Les bulletins établis sont envoyés dans un premier temps par mail aux structures organisatrices pour vérification. **Il est important de les contrôler dès réception afin de pouvoir les corriger si nécessaire.** Les bulletins originaux sont envoyés en début de mois suivant aux structures organisatrices qui se chargent de les transmettre aux salariés.

NOUVEAUTES ETE 2017 : Le paiement des salaires est fait par virement bancaire prélevé directement sur le compte bancaire des structures organisatrices. Un RIB doit donc être demandé systématiquement au salarié et envoyé au pôle RH avec les contrats.

Les documents de fin de contrat (certificat de travail, solde de tout compte et attestation Pole emploi) ne sont pas établis de manière systématique pour ce type de contrat. Il faut en faire la demande auprès du Pôle RH.

Le Pôle RH est bien entendu à votre disposition pour vous accompagner dans ces procédures. Une permanence RH est assurée pendant tout l'été.