

Le point sur le contrat d'engagement éducatif

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) n'est pas seulement le casse-tête des directeurs d'ACM au moment de l'établissement du planning des animateurs. C'est le contrat de travail le plus souvent proposé aux personnels pédagogiques qui ne travaillent qu'occasionnellement en accueil collectif de mineurs. Dérogatoire du Code du travail, notamment sur le temps de travail, le repos et la rémunération, ce régime bien particulier a l'ambition, pas totalement réussie, de prendre en compte le caractère atypique de l'animation en séjour.



Un peu d'histoire

Jusqu'en 2006, le statut des animateurs non professionnels était régi par les dispositions de l'annexe 2 de la Convention collective nationale de l'animation (CCNA) du 28 juin 1988. Mais ce régime, qui instaurait déjà une rémunération sur un forfait d'heures, a fait l'objet de plusieurs contestations devant les tribunaux.

C'est la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif qui a instauré le Contrat d'engagement éducatif, complétée par son décret d'application n° 2006-950 du 28 juillet 2006. Depuis, ces dispositions ont été intégrées au Code de

l'action sociale et des familles : articles L. 432-1 à L. 432-6 pour la partie législative, articles D. 432-1 à D. 432-9 pour le décret.

En 2012, le Conseil d'État a imposé de modifier ces textes en accordant aux titulaires de contrats d'engagement éducatif le bénéfice d'un repos quotidien de 11 heures, comme tous les salariés, ou d'un repos compensateur équivalent.

À qui s'adresse le CEE ?

Selon l'article L. 432-1 du CASF, un contrat d'engagement éducatif peut être conclu avec :

- les personnels pédagogiques occasionnels en charge des ACM (animateurs et directeurs) ;
- les animateurs et directeurs de centres spécialisés dans l'accueil de personnes adultes handicapées, bénéficiant de l'agrément « Vacances adaptées organisées » ;
- les personnes accompagnant exclusivement des activités de loisirs et des activités sportives, dans des établissements et services pour enfants, adolescents ou adultes handicapés, ou lors de séjours d'accueil temporaire pour des activités liées aux vacances ;
- les formateurs d'animateurs (Bafa) et de directeurs (Bafd). Selon l'article D.432.1 CASF, un CEE ne peut être conclu avec :
 - une personne qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel un ACM et qui peut être amenée au titre de ses fonctions à assurer l'encadrement d'un accueil ou d'un stage destiné aux personnes engagées dans un cursus de formation Bafa-Bafd ;
 - les personnes qui animent quotidiennement les accueils en période scolaire.

80 jours par an

La durée cumulée des contrats d'engagement éducatifs d'une personne (tous employeurs confondus) ne peut excéder 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs. C'est le salarié qui tient le compte de ces 80 jours. Lors de la signature d'un contrat de travail avec un employeur, il certifie sur l'honneur le nombre de jours déjà réalisés pendant les 12 mois précédents.

À la fin de chaque contrat, l'employeur remet à l'engagé éducatif un certificat de travail sur lequel apparaît le récapitulatif de la période de travail.

Il tient aussi à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois ans, les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les personnes avec lesquelles il a souscrit un contrat d'engagement éducatif.

Quels employeurs ?

Toutes les personnes morales organisant des ACM, qu'elles soient de droit privé ou de droit public, peuvent utiliser ce dispositif : associations, collectivités territoriales et même sociétés commerciales.

Quelle rémunération ?

La rémunération du CEE est journalière et forfaitaire. Le salaire ne peut être fractionné en demi-journées : toute journée entamée est due.

La rémunération, définie à l'article D.432.2 du CASF est au minimum de 2,2 fois le Smic horaire par jour, quelle que soit la fonction (directeur, animateur, surveillant de baignade, formateur, etc.) et quel que soit le nombre d'heures travaillées.

Nota : il s'agit bien là d'un seuil plancher : rien n'empêche les employeurs de rémunérer leurs personnels bien au-delà, tout en conservant le bénéfice des autres dispositions du CEE. Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

L'indemnité perçue dans le cadre de l'engagement éducatif n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, car elle bénéficie de l'exonération des indemnités et prestations allouées dans le cadre du volontariat associatif. Elle n'est pas non plus assujettie à la contribution sociale généralisée (CSG) ni à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

Le contenu du contrat

Le contrat d'engagement éducatif est un contrat de droit privé qui doit préciser les mentions suivantes :

- l'identité et le domicile de l'employé et de l'organisateur du séjour ;
- la durée du contrat et les conditions de sa rupture anticipée,
- le montant de la rémunération (avantages en nature compris) ;
- le programme indicatif des jours travaillés pendant la période du contrat, ce programme contenant la répartition du nombre de jours entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. En effet, toute modification doit être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf pour les cas d'urgence ;
- les jours de repos ;
- le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.

Le repos hebdomadaire

Le nombre d'heures effectuées par semaine ne doit pas dépasser 48 heures. L'employé bénéficie d'une période de repos fixée à 24 heures consécutives au minimum >>>



© Estelle Perdu

Dans ces deux cas, et à l'issue d'une période de référence maximale de 21 jours, l'animateur doit bénéficier de l'ensemble des repos auxquels il a droit.

Les animateurs ont-ils le droit de dormir ?

Le second alinéa de l'article L. 432-5 du CASF, qui prévoit que la période de repos quotidien peut être supprimée, ne signifie nullement que les animateurs ne bénéficieront pas dans les faits de temps d'inactivité pendant leur temps de travail effectif. En effet, les animateurs appelés à rester en poste la nuit bénéficient d'un couchage et peuvent dormir normalement.

Cette période de présence nocturne ne correspond pour autant pas au repos quotidien au sens du droit du travail, dans la mesure où les animateurs ne peuvent vaquer librement à des occupations personnelles. Ils doivent rester sur place, sont toujours sous l'autorité du directeur de l'accueil et sont en fonction de « *veille* » : susceptibles, en cas de besoin, d'intervenir auprès des mineurs accueillis. Ainsi, les heures de sommeil dont l'animateur peut bénéficier font partie de son temps de travail et sont comptabilisées comme des heures travaillées et non comme des heures de repos.

La circulaire du 11 juin 2012 indique que le dispositif est protecteur pour les titulaires d'un CEE, dans la mesure où il leur garantit un repos compensateur proportionnel au repos quotidien qu'ils n'ont pas pris. Il est également protecteur pour les mineurs encadrés, car il garantit que les membres des équipes d'animation sont en mesure d'assurer leur mission dans les meilleures conditions.

Quand le repos quotidien est supprimé

Il peut être supprimé lorsque l'employé doit être présent en permanence sur le lieu du séjour. Dans ce cas, son repos quotidien doit être remplacé par un repos compensateur équivalent à 11 heures par jour.

Il peut être pris de manière fractionnée (une partie en repos et l'autre partie à l'issue du séjour). Il est ainsi possible dans le cadre d'un séjour de 3 jours d'accorder 33 heures de repos à l'issue du séjour (soit 3 fois 11 heures).

Lorsqu'une partie du repos est prise pendant la durée du séjour (ceci est obligatoire à partir d'un séjour de 4 jours), cette fraction de repos doit être au minimum de 4 heures consécutives.

Le tableau en haut de la page suivante permet de préciser ces conditions, en fonction de la durée du séjour.

>>> par période de 7 jours. Ce repos de 24 h s'entend tous les 7 jours consécutifs de présence du salarié en CEE et non durant la semaine civile.

Le feuillet du repos compensateur

À la suite d'un recours contentieux, le Conseil d'État a jugé, par décision du 10 octobre 2011 (n° 301014), que la partie de la réglementation du contrat d'engagement éducatif relative au temps de travail n'était pas conforme à la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail.

Cette décision a imposé de modifier en 2012 les articles L. 432-2 et D. 432-3 à D. 432-4 du Code de l'action sociale et des familles, afin de prévoir explicitement les modalités d'aménagement des repos des titulaires de CEE, dans le cadre des dérogations permises par cette directive.

Les nouveaux articles permettent, en fonction de la durée du séjour, d'octroyer aux animateurs titulaires d'un contrat d'engagement éducatif un repos compensateur équivalent au repos quotidien lorsque celui-ci a été supprimé ou a été réduit.

La circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012 précise à l'aide de nombreux tableaux la mise en œuvre de ces dispositions.

Le repos quotidien

Outre le repos hebdomadaire, l'employé en contrat CEE bénéficie chaque jour, comme tout salarié, d'une période de repos fixée à 11 heures consécutives au minimum par période de 24 heures.

Ce repos quotidien peut toutefois :

- soit être réduit (dans la limite de 8 heures), lorsque les animateurs résident à proximité de l'accueil,
- soit être supprimé (lorsque les animateurs sont présents en permanence sur le lieu de l'accueil).

Durée de la période d'accueil (ou de la fraction de période d'accueil)	Conditions permettant de bénéficier du repos compensateur en cas de suppression du repos quotidien
3 jours au maximum	Le repos est accordé à l'issue de l'accueil (soit, pour un séjour de 3 jours, 3 fois 11 heures).
4 jours au maximum	8 heures de repos au minimum prises pendant le séjour (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). Le solde de 36 heures au maximum est pris à l'issue du séjour.
5 jours au maximum	12 heures de repos au minimum prises durant le séjour (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). Le solde de 43 heures au maximum est pris à l'issue du séjour.
6 jours au maximum	16 heures de repos au minimum prises durant le séjour (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). Le solde de 50 heures au maximum est pris à l'issue du séjour.
7 jours au maximum	Il est nécessaire de se référer à la période de 6 jours car la septième jour n'entraîne pas de repos compensateur supplémentaire, l'animateur bénéficiant alors de son repos hebdomadaire. 16 heures de repos au minimum prises durant le séjour (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris soit à l'issue du séjour, soit à l'issue d'une période de 21 jours (si le séjour dure plus de 21 jours).

Quand le repos quotidien est réduit

Le repos quotidien peut être réduit jusqu'à 8 heures lorsque, par exemple, le domicile de l'employé se situe à proximité du lieu du séjour et que sa présence est seulement obligatoire au lever et au coucher des jeunes. Dans ce cas, l'employé bénéficie d'un repos compensateur égal à la fraction du repos quotidien dont il n'a pu bénéficier, soit par exemple 3 heures de repos compensateur pour un repos de 8 heures (11 heures moins 8 heures). Ce repos

peut être pris en fin de séjour pour les séjours de moins de 4 jours, et de manière fractionnée en partie en cours de séjour pour les séjours de plus de 4 jours (voir ci-dessous).

Conséquences des repos compensateurs pris pendant l'accueil

Pendant la ou les périodes de repos compensateur au cours de l'accueil, le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur et peut vaquer librement >>>

Durée de la période d'accueil (ou de la fraction de période d'accueil)	Conditions permettant de bénéficier du repos compensateur en cas de réduction du repos quotidien
3 jours au maximum	Le repos est accordé à l'issue de l'accueil.
Entre 4 jours et 7 jours	Le repos est accordé pendant la période d'accueil pour un tiers de sa durée, sans pouvoir être fractionné. 8 heures de repos au minimum prises pendant le séjour (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris soit à l'issue de l'accueil, soit à l'issue d'une période de 21 jours (si le séjour dure plus de 21 jours).

>>> à des occupations personnelles. Le salarié en CEE étant rémunéré sur la base d'un tarif journalier, la prise de ce repos ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'animateur. Dans tous les cas, l'animateur devra donc être rémunéré, par jour, au moins 2,2 Smic, qu'il bénéficie d'un repos compensateur ou non ce jour-là.

Conséquences des repos compensateurs pris à l'issue de l'accueil

Pendant la période de repos compensateur à l'issue de l'accueil, l'animateur n'est plus en situation de temps de travail effectif : il n'est plus à la disposition de l'employeur, n'a pas à recevoir de directives de sa part et peut vaquer librement à des occupations personnelles.

Il est ainsi délié de toute sujétion à l'égard de son employeur et n'est pas tenu de rester sur son lieu de travail.

Symétriquement, l'employeur est délié de ses obligations à l'égard de son salarié :

- Il n'est pas tenu de rémunérer l'animateur pour cette période de repos. Une indemnité spécifique peut néanmoins être négociée par accord collectif ou mise en place unilatéralement par l'employeur ;

- Il n'est pas tenu de lui maintenir la fourniture d'avantages en nature, notamment les repas ou l'hébergement. L'accès à l'hébergement à titre gratuit et/ou la nourriture peuvent néanmoins, le cas échéant, être négociés par accord collectif ou mis en place unilatéralement par l'employeur.

La rupture de contrat

Le CEE peut être rompu avant la fin du contrat par accord entre l'employé et l'organisateur du séjour.

En l'absence d'accord entre les parties, le contrat ne peut être rompu à l'initiative de l'organisateur avant l'échéance du terme, sauf dans les cas suivants :

- force majeure,
- faute grave,
- impossibilité pour l'employé de continuer à exercer ses fonctions. ▶

Roselyne Van Eecke

Engagez-vous, rengagez-vous...



Du bénévolat intégral (des associations de scoutisme par exemple) au fonctionariat de la branche animation de la fonction publique territoriale, les nuances de statuts et de rémunération du monde des ACM sont extrêmement diverses.

Au centre, se situant entre travail salarié et engagement citoyen, le CEE possède un statut ambigu.

Il se réclame d'un engagement éducatif et à ce titre ses dispositions sont inscrites dans le Code de l'action sociale et des familles et non dans le Code du travail. Néanmoins les personnes en contrat d'engagement éducatif sont bien des salariés, dont le lien de subordination avec l'employeur est le même que tous les autres travailleurs. Effectivement, sans « engagement » personnel fort, voire sans militantisme, quel salarié accepterait de travailler, ailleurs que dans l'animation, jusqu'à 80 journées complètes par an – en dépassant largement les 8 heures quotidiennes – en ne percevant que 2,2 heures de Smic par jour ?

La cible initiale et non contestable de ce contrat était les jeunes qui se forment au Bafa, dispositif original d'éducation citoyenne à travers un engagement social et une expérience collective. Malheureusement, force est de constater que de plus en plus d'animateurs, même titulaires de diplômes professionnels de l'animation, doivent se résigner à ne trouver des postes de direction d'ACM, avec toutes les responsabilités qu'implique cette mission, que sous contrat CEE avec des montants de rémunération à peine relevés.

La frontière est alors bien tenue entre les bonnes intentions affichées par les organisateurs : former les jeunes en leur permettant un premier engagement, réduire les coûts de fonctionnement des séjours afin de rendre les vacances accessibles au plus grand nombre, et la triste réalité pour trop d'organismes de préférer engranger des bénéfices plutôt que de reconnaître à sa juste valeur un travail difficile effectué par des professionnels, qui méritent une digne rémunération.

La réglementation selon les âges



© iStock - nicolesey

Dans les baignades surveillées par un surveillant de baignade, et non par un professionnel :

- 40 enfants au maximum peuvent être présents dans l'eau en même temps,
- la zone de bain est matérialisée par des bouées reliées par un filin.

À partir de 12 ans

Les mineurs, en groupes constitués de 8 au maximum, peuvent se rendre seuls à la piscine surveillée, sous réserve d'un accord préalable entre le chef de bassin et le directeur de l'accueil.

Dans les baignades surveillées par un surveillant de baignade, et non par un professionnel :

- 40 enfants au maximum peuvent être présents dans l'eau en même temps,
- la zone de bain est matérialisée par des balises.

À partir de 14 ans

On peut s'inscrire en accueil de jeunes.

Une activité accessoire n'accueillant que des jeunes de plus de 14 ans peut être encadrée par un seul animateur. Le directeur d'un séjour de vacances peut être inclus dans l'effectif d'animation lorsque les mineurs sont tous âgés d'au moins 14 ans et que l'effectif est au maximum de 20 mineurs.

Toute personne majeure, membre de l'équipe pédagogique permanente de l'accueil, peut surveiller la baignade de jeunes âgés de plus de 14 ans.

À partir de 16 ans

On peut être animateur (non qualifié) à certaines conditions (Code du travail).

À partir de 17 ans

On peut s'inscrire au Bafa.

On peut encadrer des activités physiques ayant pour finalité le jeu ou le déplacement et ne présentant pas de risque spécifique, et accompagner une activité baignade.

À partir de 18 ans

On peut encadrer des activités physiques et sportives en ACM, à certaines conditions.

À partir de 21 ans

On peut s'inscrire au Bafd.

En dessous de 2 ans

Aucune inscription possible en ACM.

En dessous de 6 ans

Avis obligatoire du médecin de PMI pour l'ouverture d'un ACM. Pas de possibilité d'inscription en séjour spécifique.

Taux d'encadrement

- En séjour de vacances et en accueil de loisirs extrascolaire : 1 animateur pour 8 enfants.
- En accueil de loisirs périscolaire : 1 animateur pour 10 enfants.
- En accueil de loisirs périscolaire si PEDT : 1 animateur pour 14 enfants.

Baignade

• 1 animateur présent dans l'eau pour 5 enfants. Dans les baignades surveillées par un surveillant de baignade, et non un maître-nageur professionnel :

- 20 enfants au maximum peuvent être présents dans l'eau en même temps,
- la zone de bain est matérialisée par des bouées reliées par un filin.

À partir de 6 ans

Taux d'encadrement

- En séjour de vacances et en accueil de loisirs extrascolaire : 1 animateur pour 12 enfants.
- En accueil de loisirs périscolaire : 1 animateur pour 14 enfants.
- En accueil de loisirs périscolaire si PEDT : 1 animateur pour 18 enfants.

Baignade

1 animateur au moins pour 8 mineurs, pas obligatoirement dans l'eau.