



NOTE INTERNE

OBJET : ZOOM SUR LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE)

Origine : Direction des fonctions supports / Pôle RH

Destinataire : Encadrement / Membres du groupe « RH élargies »

Date : 20 mars 2022

RAPPELS :

QU'EST-CE QUE LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF ?

QUI EST CONCERNE ?

QUELS SONT LES PRINCIPES DE RECOURS AU CEE ?

Il s'agit d'un contrat particulier qui s'écarte des règles du droit du travail habituel, notamment sur le temps de travail, le repos et la rémunération (précisions ci-dessous)

Il est passé avec des mairies ou des associations qui organisent des colonies de vacances, des centres de vacances ou de loisirs pour mineurs.

Textes de loi :

Le contrat d'engagement éducatif a été créé par la loi n°2006-586 du 23 mai 2006 puis a été fortement modifié par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, en raison de la nécessité de respecter les seuils communautaires liés à l'aménagement du temps de travail (CE. 11 octobre 2011 n°301014).

Le CEE est aujourd'hui codifié aux articles L.432-1 et suivants du Code de l'Action sociale et des familles (ci-après CASF).

Le régime du CEE est fortement limité dans ses cas de recours. Il présente en revanche un régime plus que dérogatoire aux dispositions du Code du travail et fortement avantageux pour les employeurs.

Aux termes de la combinaison des articles L.432-1 et D. 432-1 du CASF (Code de l'action sociale des familles), **le CEE peut être conclu pour les personnes (éducateurs, les animateurs et les directeurs) qui souhaitent exercer, durant les vacances scolaires, leurs congés professionnels ou leurs temps de loisirs**, des fonctions d'animation ou de direction pour le compte d'un « accueil collectif de mineurs ».

Doit donc être présent simultanément :

- Un employeur ayant la qualification d'accueil collectif de mineurs.
- Une personne exerçant des fonctions d'animation et d'encadrement durant un temps spécifique.

Le CEE est un contrat destiné aux personnes qui ont une activité occasionnelle dans des

accueils collectifs de mineurs pour les fonctions suivantes :

- de direction ou d'animation des accueils collectifs de mineurs (ACM) à caractère éducatif ;
- d'animation ou de direction pour le compte d'une structure agréée « **Vacances adaptées organisées** » ;
- d'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 ;
- d'encadrement des stages uniquement de **BAFA** ou **BAFD** pour le compte d'une association bénéficiant d'une habilitation administrative. (Note complémentaire en fin de document)

POINTS DE VIGILANCE

» —◇ **80 jours maximum sur une période de 12 mois consécutifs**

La notion de participation occasionnelle des éducateurs à un ACM (article L432-1 du CASF) se traduit par l'impossibilité d'engager un salarié pour une durée supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs (article L.432-3 du CASF).

Ne peut d'ailleurs pas être engagé en CEE une personne qui anime au quotidien des accueils en période scolaire (article D.432-1 du CASF).

» —◇ **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.

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 week-ends pour les accueils de scoutisme « Marchepied » et pour le Bafa/Bafd.

» —◇ **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.**

QUELLES FORMALITES D'EMBAUCHE (CONTRAT DE TRAVAIL, DECLARATION D'EMBAUCHE) ?

- **Se rapprocher des CAFT ou comptable unique de référence**

Les structures organisatrices des séjours/formations sont autonomes dans l'élaboration de ces contrats de travail **mais ils doivent se rapprocher des CAFT ou comptable unique de leurs contrées.**

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 ou sur le sharepoint « RH élargies »

- **Transmission des contrats**

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

- **Déclaration préalable à l'embauche**

Pour les CEE, il appartient aux structures locales d'activités (SLA), organisatrices des séjours ou stages, de réaliser la déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

La Déclaration préalable à l'embauche doit impérativement être faite au plus tard la veille où commence le salarié. (Procédure disponible sur l'espace documentaire)

QUEL DOIT ETRE LE CONTENU DU CONTRAT ?

Le CEE doit préciser les éléments suivants :

- Identité et domicile du salarié
- Identité et adresse de l'organisateur du séjour
- Montant de la rémunération (avantages en nature : Bien ou service fourni au salarié ou par l'association à un bénévole (nourriture, logement, véhicule, téléphone mobile, micro-ordinateur, accès internet, etc.)
- Nombre de jours travaillés
- Nombre de jours de repos prévus
- Durée du contrat et conditions de rupture anticipée

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 avoir aucune référence d'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 23,25 € par jour depuis le 01/01/2022).

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%), auquel il conviendra d'ajouter, en cas de présence continue auprès des publics accueillis, la prise en charge de la nourriture et de l'hébergement.

Les bulletins de paie des CEE sont réalisés par le Pôle RH au Siège National (sauf pour les trois Services Vacances Nationaux).

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

Une grille de rémunération commune au sein des EEDF est en cours d'élaboration.

TEMPS DE TRAVAIL D'UN C.E.E ? REPOS ?

Les règles relatives à la durée du travail sont également impactées par le régime du CEE.

Quelles sont les règles ?

- 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 Pôle 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 nombre d'heures par semaine ne peut excéder 48 heures sur 6 mois consécutifs (art. L.432-4 du CASF) et les règles du repos quotidien de 11 heures et du repos hebdomadaire de 24 heures pour le salarié doivent être assurées. (Cf. ci-dessous)
- En revanche, le salarié ne bénéficie pas du régime relatif aux heures supplémentaires. Il ne bénéficie donc ni de la majoration de salaire, ni de la contrepartie en repos en cas de dépassement du seuil de 35 heures de travail durant la semaine.
- 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 07/02/2022 au 20/02/2022 => 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** de repos 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 22/02/2022.

» Un salarié ne pourra pas être engagé sous quelque forme de contrat que ce 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 23/02/2022

- Surtout, le repos quotidien de 11 heures, problématique pour les accueils avec hébergement, peut être **réduit** ou **supprimé** (art. L.432-5 du CASF) sous réserve de respecter certaines conditions fixées par décret (art. D. 432-3 et D. 432-4 du CASF) et précisées par la Circulaire DJEPVA/DGT/2012/230 du 11 juin 2012 :
 - *Lorsque les animateurs doivent être présents en permanence sur le lieu de l'accueil, le repos quotidien peut être supprimé et substitué par un repos compensateur équivalent (11 heures par jour) qui pourra être pris de manière fractionnée (une partie en repos et l'autre partie à l'issue du séjour).*
 - *Le CASF organise, en quelque sorte, un mécanisme de report du repos quotidien devenu, pour la cause, repos compensateur.*
 - *Il est ainsi possible, dans le cadre d'un séjour de 3 jours, d'octroyer les 11 heures de repos à l'issue de l'accueil (soit 3 fois 11 heures).*
 - *Lorsqu'une partie de repos est pris pendant la durée de l'accueil (obligatoire à partir d'un séjour de 4 jours), cette fraction de repos doit être au minimum de 4 heures consécutives.*
 - *Lorsque les animateurs peuvent s'absenter durant un temps inférieur à 11 heures du lieu de l'accueil (exemple : résidence à proximité mais présence au lever et au coucher des jeunes), il est possible de réduire le repos quotidien jusqu'à 8 heures par jour (article L.432-5 du CASF).*
 - *Le salarié bénéficie alors 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 - 8 heures).*
 - *Ce repos compensateur est attribué en fin de séjour pour les accueils de moins de 4 jours et de manière fractionnée pour les séjours de plus de 4 jours.*

QU'EN EST-IL DES CONGES PAYES ?

Tous les salariés en 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 les congés ne sont pas pris et ouvrent droit, à l'issue du contrat, à une indemnité compensatrice égale à 10 % de la rémunération brute perçue.

POUR INFO : COMMENT SONT CALCULES LES COTISATIONS DUES AU TITRE D'UN CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF ?

Dans le cadre d'un CEE, 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 ou sur le sharepoint « RH élargies ».

Cet outil de simulation vous permettra également de faire vos budgets prévisionnels.

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

À SAVOIR

- Si les fonctions supposent une **présence continue auprès des jeunes, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur.**
- Le CEE peut être rompu avant la fin du contrat par accord entre le salarié et l'organisateur du séjour.
- Il peut également être rompu à l'initiative de l'organisateur du séjour dans les cas suivants :
 - Force majeure
 - Faute grave
 - Impossibilité pour le salarié de continuer à exercer ses fonctions