

Fiche pratique

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est destiné aux personnes qui exercent, de façon occasionnelle, des fonctions d'animation et d'encadrement dans des accueils collectifs de mineurs.

Il s'agit d'un contrat de droit privé qui s'écarte des règles du droit du travail, notamment sur le temps de travail, le repos et la rémunération.

Références :

- Vu la loi n°2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives ;
- Vu le décret n°2012-581 du 26 avril 2012 relatif aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;
- Vu le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;
- Vu le code de l'action sociale et des familles (articles L 432-2 à L432-6 et D 432-1 à D 432-9 ;
- Vu le code du travail,
- Vu la circulaire du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;

1. Le cas de recours aux CEE

1. Employeurs potentiels

L'article L.432-1 du CASF dispose que « *la participation occasionnelle, dans les conditions fixées au présent article, d'une personne physique à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs, dans les conditions prévues aux articles L.227-4 et suivants, est qualifiée d'engagement éducatif* ».

Aucune disposition législative ou réglementaire ne semble faire obstacle, en matière de fonction publique, au recrutement par une collectivité territoriale de titulaires de contrat d'engagement éducatif.

Par conséquent, les collectivités territoriales peuvent conclure des contrats d'engagement éducatif en vue de l'organisation d'accueils collectifs de mineurs dès lors qu'il s'agit de satisfaire à un besoin occasionnel de recrutement et qu'elles sont responsables de l'organisation de ce type d'activités.

Il en résulte que les deux conditions permettant le recours aux CEE sont :

- Le caractère non permanent de l'emploi ;
- Le recrutement en vue d'assurer des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif.

L'existence ou l'absence du caractère permanent d'un emploi s'apprécie, selon le Conseil d'État, au regard de la nature du besoin auquel répond cet emploi et non au regard de la seule durée pendant laquelle il est occupé (un emploi peut être ainsi qualifié de permanent s'il répond aux nécessités permanentes de la collectivité sur plusieurs années, même s'il est exercé à temps partiel et pour une durée de travail variable).

Par nature, les fonctions occupées par les titulaires de CEE ne constituent pas un emploi permanent : il s'agit par définition de répondre à des besoins temporaires et saisonniers.

Par conséquent, le recours au CEE pour l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires ou fonctionnant le mercredi eu égard au caractère permanent de ces activités organisées par des collectivités territoriales ne semble pas possible.

2. Bénéficiaires

Le CEE peut être proposé à toute personne qui participe occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

Cet accueil doit être prévu à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs (colonies de vacances, par exemple).

La notion de participation occasionnelle se traduit par l'impossibilité d'engager un salarié pour une durée supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs (article L.432-4 du CASF). Ne peut d'ailleurs pas être engagée en CEE, une personne qui anime au quotidien des accueils en période scolaire (article D.432-1 du CASF).

L'employeur a l'obligation de conserver durant 3 ans, le ou les documents permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail accomplis par les personnes avec lesquelles il aura souscrit un contrat d'engagement éducatif. L'inspection du travail peut les lui demander (article D432-9 du CASF).

La personne recrutée doit être affectée à des fonctions d'animation et d'encadrement durant un temps spécifique.

3. Conditions préalables au recrutement

3.1. La nationalité et la jouissance des droits civiques

Les personnes de toutes nationalités peuvent être recrutées en qualité d'agent contractuel par un CEE.

Toutefois, un agent ressortissant de l'Union Européenne doit jouir de ses droits civiques et être en position régulière au regard du service national ou de la journée défense et citoyenneté. En outre, un agent ressortissant d'un pays non-inclus dans l'Union Européenne doit être en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration (autorisation de travail et carte de séjour).

Références : art 5 de la loi 86-634 du 13/07/1983 et art 2 du décret 88-145 du 15/02/1988.

3.2. Les bulletins n° 2 et n° 3 du casier judiciaire (B2 et B3)

Conformément au décret n° 2015-1841 du 30 décembre 2015, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent demander la délivrance du B2, qui mentionne la plupart des condamnations pour crimes et délits. Il relève de la compétence de l'Autorité territoriale d'apprécier si les éventuelles mentions apposées sur le bulletin n° 2 sont compatibles ou non avec les fonctions à exercer.

L'autorité territoriale doit également demander à l'agent son B3. La demande est faite par l'agent. Elle va générer un contrôle automatique par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP).

3.3. L'attestation d'honorabilité

L'attestation d'honorabilité concerne les professionnels/bénévoles travaillant dans les établissements d'accueil du jeune enfant, dans les établissements et services de la protection de l'enfance, ainsi que les assistants maternels et familiaux..

L'attestation d'honorabilité est délivrée par le Président du Conseil départemental, sur demande de la personne concernée, réalisée sur le site honorabilite.social.gouv.fr.

Ce contrôle est obligatoire comme pour le B2, qu'il ne remplace pas, bien qu'elle vise notamment les mentions qui y apparaissent.

L'autorité territoriale doit vérifier que le candidat est détenteur d'une attestation d'honorabilité de moins de 6 mois délivrée par le Président du Conseil Départemental.

3.4. La consultation du Fichier Judiciaire automatisé des Auteurs d'Infractions Sexuelles ou violentes (FIJAIS)

L'autorité territoriale doit vérifier que les personnes appelées à prendre part à un accueil de mineurs n'ont pas fait l'objet, notamment, de mesures administratives d'interdiction d'activité auprès des enfants, mesures qui ne figurent pas systématiquement au casier judiciaire (B2 et B3).

La consultation du FIJAIS est indirecte et elle est exercée par l'intermédiaire exclusif du Préfet.

3.3. L'aptitude physique

L'aptitude physique est appréciée par le service de médecine du travail (vérification de l'aptitude de l'agent à remplir les fonctions détaillées dans sa fiche de poste).

3.5. Les diplômes requis

Afin de répondre aux exigences de qualification du personnel d'un accueil collectif de mineurs, l'équipe doit être constituée de :

- 50 % de personnes diplômées du BAFA/BAFD ou d'un diplôme figurant aux articles 1 et 2 de l'arrêté du 9 février 2007 modifié ou d'agents titulaires de la fonction publique territoriale dont la liste est fixée par l'arrêté du 20 mars 2007 (par exemple, les adjoints territoriaux d'animation) ;
- 30% de stagiaires en cours de formation BAFA/BAFD ou d'un diplôme figurant aux articles 1 et 2 de l'arrêté du 9 février 2007 modifié ;
- 20% de personnes non qualifiées.

Les diplômes exigés diffèrent selon la nature des fonctions (animation/direction) et le statut des personnels.

3.6. La vaccination

L'agent doit fournir un document attestant qu'il est à jour de ses obligations de vaccinations.

2. Le contenu du contrat

Le contrat d'engagement éducatif doit préciser les éléments suivants (article D. 773-2-4 du code du travail) :

- Identité et domicile des parties ;
- Durée du contrat (maximum 80 jours par période de 12 mois consécutifs) et conditions de rupture anticipée ;
- Montant de la rémunération ;
- Nombre de jours travaillés prévus ;
- Programme indicatif des jours travaillés ;
- Cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir et nature de la modification (notification au moins 7 jours avant, sauf cas d'urgence) ;
- Jours de repos ;
- Le cas échéant, avantages en nature et montant des indemnités dont le salarié bénéficie.

3. Le temps de travail : spécificité du CEE

1. Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée légale ne s'appliquent pas au titulaire d'un CEE : celui-ci bénéficie expressément d'un régime dérogatoire (article L.432-2 du CASF) permettant de tenir compte des besoins de l'activité.

Cependant, certaines prescriptions minimales sont applicables : le salarié ne doit pas travailler plus de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs.

Il bénéficie des dispositions habituelles en ce qui concerne :

- Le temps de travail effectif ;
- Les temps de pause (20 minutes minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures) ;
- Le travail de nuit (sauf en ce qui concerne la durée du travail de nuit).

2. Repos hebdomadaire

La personne recrutée bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours.

3. Repos quotidien et repos compensateur

Le salarié bénéficie également d'une période de repos quotidien fixée à 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures.

Ce repos peut toutefois être soit supprimé, soit réduit dans la limite de 8 heures par jour par un mécanisme spécifique à ce type de contrat. D'une manière générale, l'équilibre général des droits et obligations des agents comme des employeurs n'est pas modifiée.

► **Lorsque l'organisation de l'accueil a pour effet de supprimer la période minimale de repos : séjour au cours desquels les animateurs doivent être présents en permanence sur le lieu d'accueil.**

Le repos quotidien est alors remplacé par un repos compensateur équivalent à 11 heures par jour. Il peut être pris de manière fractionnée : une partie en repos, l'autre partie à la fin du séjour.

DUREE DE LA PERIODE D'ACCUEIL	CONDITIONS PERMETTANT DE BENEFICIER DU REPOS COMPENSATEUR
Jusqu'à 3 jours	3 x 11 heures = 33 heures. Le repos est accordé à l'issue du séjour.
De 4 à 6 jours	Repos compensateur minimum pris durant la période d'accueil : 8 heures* pour 4 jours puis 36 heures en fin de séjour 12 heures* pour 5 jours puis 43 heures en fin de séjour 16 heures* pour 6 jours puis 50 heures en fin de séjour *Pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives.
7 jours et plus	La règle est la même que pour 6 jours consécutifs puisque le 7 ^{ème} jour est nécessairement le repos hebdomadaire.

► Lorsque l'organisation de l'accueil a pour effet de réduire la période minimale de repos : les agents ne sont pas logés pendant le séjour

Le repos quotidien peut être réduit. Le repos compensateur sera équivalent à la différence entre 11h et le repos pris.

Par exemple, pour une colonie de vacances de 9 jours avec 8 heures de repos quotidien, $(11\text{ h} - 8\text{ h}) \times 9\text{ j} = 27\text{ heures}$

DUREE DE LA PERIODE D'ACCUEIL	CONDITIONS PERMETTANT DE BENEFICIER DU REPOS COMPENSATEUR
Jusqu'à 3 jours	Le repos est accordé à l'issue du séjour. <i>Exemple :</i> $(11\text{ h} - 8\text{ h}) \times 3\text{ j} = 9\text{ heures de repos compensateur pris à l'issue du séjour.}$
Séjour de 4 à 7 jours	Une partie du repos doit être pris pendant la durée du séjour. Cette fraction de repos correspondant à un tiers de sa durée sans pouvoir être fractionné. Le reste est accordé à l'issue de l'accueil. <i>Exemple pour un séjour de 5 jours :</i> $(11\text{ h} - 8\text{ h}) \times 5 = 15\text{ heures de repos compensateur dont 5 heures accordées pendant le séjour et 10 heures à l'issue.}$

A l'issue d'une période de référence maximale de 21 jours, l'animateur doit nécessairement bénéficier de l'ensemble des repos auxquels il a droit.

4. Situation du cocontractant durant le repos compensateur

Durant les périodes de repos compensateur, la personne n'est plus à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles, que le repos soit accordé durant le séjour ou à l'issue.

En parallèle, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer l'animateur pour ces périodes de repos et n'est pas non plus tenu de lui maintenir ses avantages en nature (hébergement et repas). Des négociations contractuelles peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

4. La rémunération et les avantages en nature

1. Rémunération

Dans le cadre d'un CEE, les dispositions relatives au SMIC et à la rémunération mensuelle minimale (article L.432-2. 3° du CASF) sont exclues.

Ainsi, le salaire minimum applicable est défini en jour et est fixé au minimum à 4,30 fois le montant du SMIC horaire (articles L.432-3 et D.432-2 du CASF).

L'existence d'un repos compensateur n'a pas vocation à modifier la rémunération, à la hausse comme à la baisse.

2. Avantage en nature

L'article D 432-2 du code de l'action sociale et familiale dispose que « *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* ».

Par conséquent, le logement et la nourriture devront être fournis à l'animateur pendant toute la durée de l'accueil collectif continu.

5. La fin du contrat

Le contrat peut être rompu avant l'échéance du terme par accord entre salarié et employeur.

Il peut également être rompu à l'initiative de l'employeur dans les cas suivants :

- Force majeure ;
- Faute grave ;
- Impossibilité pour le salarié de continuer à exercer ses fonctions.

1. Indemnité de fin de contrat

Aux termes de l'article L. 1243-10 du code du travail, cette indemnité n'est pas due pour les contrats conclus pour des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels l'usage exclut le recours à un CDI.

Or l'article D. 1242-1 du même code liste les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, dont les centres de loisirs et de vacances.

Par conséquent, l'indemnité de fin de contrat n'est pas due pour les contrats d'engagement éducatif.

2. Indemnité de congés payés

S'il n'a pas pu prendre ses congés payés, le salarié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de son contrat.