

CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE)

Références

- Loi n°2014-40 du 20 janvier 2014, article 51
- Articles L.432-1 à L.432-6 du Code de l'action sociale et des familles (CASF)
- Articles D. 432-1 à D.432-9 du CASF
- Article L.227-4 à L.227-5 du CASF et article R.227-1 du CASF
- Circulaire n°DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un CEE
- CE du 30 janvier 2015, requête n°363520
- CE du 19 décembre 2007, requête n°296745
- CA Fort-de-France du 28 juin 2012, requête n°11-00141
- CA Nîmes du 15 janvier 2013, requête n°11-02531
- Réponse ministérielle à la QE n°09749 publiée au JO Sénat du 30 janvier 2014
- Réponse ministérielle à la QE n°07602 publiée au JO Sénat du 18 septembre 2003

A retenir

-
- Les Contrats d'Engagement Educatif conclus à compter du 1^{er} janvier 2017 sont soumis à l'AGIRC ARRCO et non plus à l'IRCANTEC
-

Introduction

Le contrat d'engagement éducatif est un dispositif faisant l'objet de mesures dérogatoires, tant dans les modalités de recrutement (contrat de droit privé) que sur l'encadrement du temps de travail et de la rémunération.

De par son objet, le contrat d'engagement éducatif ne peut être conclu qu'à durée déterminée.

Ce type de contrat ne vise que les recrutements particuliers, principalement les animateurs saisonniers recrutés pour encadrer et animer les séjours d'enfants mineurs. Il offre sous certaines conditions une souplesse de gestion pour les collectivités territoriales ou les établissements publics (ex : SIVU) qui rencontrent ce type de besoin saisonnier.



RECRUTEURS DU CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE)

A titre dérogatoire, les collectivités territoriales peuvent recruter des animateurs et des directeurs dans le cadre de CEE

▶ *QE n°7634 publiée au JO du 30 janvier 2014, p.282*

L'autorité territoriale doit néanmoins avoir reçu la qualification pour l'accueil collectif de mineurs. Elle est accordée par le Préfet après déclaration par l'autorité territoriale.)

BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires d'un CEE sont les personnes recrutées sous contrat de droit privé qui participent de façon occasionnelle, pendant les vacances scolaires, les congés professionnels ou de loisirs, à des fonctions d'animation ou de direction dans un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif.

Constituent notamment un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif :

- les séjours de vacances d'au moins 7 mineurs, dès lors que la durée de l'hébergement est supérieure à 3 nuits consécutives,
- les séjours courts d'au moins 7 mineurs pour une durée d'hébergement d'1 à 3 nuits,
- l'hébergement d'1 à 4 nuits, organisés dans le cadre de l'accueil de loisirs d'au moins 7 mineurs pendant au moins 14 jours consécutifs ou non au cours d'une même année sur le temps périscolaire ou extrascolaire dès lors qu'il concerne les mêmes mineurs dans le cadre du même projet éducatif.

CONDITIONS PREALABLES 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).

▶ *Art 5 de la loi 86-634 du 13/07/1983*

▶ *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)

Le B2 doit obligatoirement être demandé. Conformément au décret n°2015-1841 du 30/12/15, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent demander la délivrance de ce 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 ce 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'aptitude physique

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

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, des mesures administratives d'interdiction d'activité auprès des enfants, mesures qui ne figurent pas systématiquement au casier judiciaire.

La consultation du FIJAIS est indirecte et elle est exercée par l'intermédiaire exclusif du Préfet : en pratique, il s'agit d'adresser une demande écrite de consultation du fichier au Préfet.

Liste les mentions obligatoires de la demande.

- ▶ *Art 706-53-7 du code de procédure pénale*

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.

REMUNERATION

La rémunération de l'agent contractuel ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du SMIC horaire, soit 21,45€. Le salaire est versé mensuellement. Ce montant étant un minimum, l'employeur peut librement fixer par délibération une rémunération supérieure.

Néanmoins, l'existence de repos compensateurs, développé ci-après, n'a pas vocation à justifier de modification de la rémunération de l'agent à la hausse comme à la baisse.

Lorsque les fonctions exercées supposent une présence continue auprès des publics accueillis, la nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'employeur et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Depuis le 1^{er} janvier 2017 les salariés bénéficiaires d'un CEE sont affiliés aux régimes AGIRC ARCCO.

Les salariés recrutés avant le 1^{er} janvier 2017 restent affiliés au régime de l'IRACNTEC jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.

▶ *Art 51 de la loi 2014-40 du 20/01/2014*

TEMPS DE TRAVAIL QUOTIDIEN

5.1. Le repos quotidien

Les agents recrutés par un contrat d'engagement éducatif ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail sur le repos quotidien.

Ainsi, la période minimale de repos de 11 heures au cours de chaque période de 24 heures peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 8 heures, ou supprimée.

Cette période est donc remplacée par une période de repos compensateur pour une durée équivalente, accordée en tout ou partie pendant le séjour.

Si la période minimale de repos est supprimée (lorsque l'agent doit être présent en permanence sur le lieu du séjour), le mécanisme de report du repos quotidien se fait comme suit :

Durée du séjour	Conditions permettant de bénéficier du repos compensateur
De 1 à 3 jours	Le repos est accordé à l'issue de l'accueil.
4 jours	8 heures de repos minimum prises durant la période de séjour (pouvant être fractionnées par période d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
5 jours	12 heures de repos minimum prises durant la période de séjour (pouvant être fractionnées par période d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
6 jours	16 heures de repos minimum prises durant la période de séjour (pouvant être fractionnées par période d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
7 jours et plus	16 heures de repos minimum prises durant la période de séjour (pouvant être fractionnées par période 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).

Si la période de repos minimale de repos est réduite (lorsque l'agent peut rejoindre son domicile s'il réside à proximité du lieu de séjour mais est présent au lever et au coucher des enfants accueillis), le mécanisme de report du repos quotidien se fait comme suit :

Durée du séjour	Conditions permettant de bénéficier du repos compensateur
De 1 à 3 jours	Le repos est accordé à l'issue de l'accueil.
De 4 à jours	Le repos minimum est égal à 1/3 de la durée du séjour, et est pris durant la période de séjour (sans pouvoir être fractionné). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil ou à l'issue d'une période de 21 jours (si le séjour dure plus de 21 jours).

Si le Conseil d'Etat a confirmé en 2015 que les agents contractuels recrutés par un CEE entrent dans le champ de la dérogation à la règle de la période minimale des 11 heures consécutives de repos, le juge administratif rappelle toutefois que cette dérogation doit être justifiée par les conditions de travail de l'agent, notamment :

- les directeurs et animateurs doivent partager la vie des mineurs pendant le séjour,
 - cela ne doit pas porter atteinte à la sécurité et la santé des agents ou à ce que le bon exercice des missions ne soient plus assurés
-

5.2. Le repos hebdomadaire

L'agent contractuel bénéficie d'une période de repos minimale de 24 heures consécutives par période de 7 jours.

Par ailleurs, la totalité des heures accomplies au titre d'un CEE et de tout autre contrat ne peut excéder 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs.

5.3. La présence en période nocturne

La présence de période nocturne ne correspond pas au repos quotidien au sens du droit du travail dans la mesure où les agents ne peuvent vaquer librement à leurs occupations. Ils doivent en effet rester sur place, sont toujours sous l'autorité du directeur de l'accueil et sont susceptibles, le cas échéant, d'intervenir auprès des mineurs accueillis.

Néanmoins, aucune disposition législative ou réglementaire relative à la fonction publique territoriale ne permet d'appréhender les durées d'équivalence s'agissant du décompte en temps de travail effectif des périodes de surveillance nocturne.

En conséquence, deux solutions sont envisageables pour la collectivité :

- Certaines dispositions de droit commun du travail sont applicables aux agents engagés sous CEE. En effet, la définition du temps de travail effectif (qui est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles) est applicable. Il en est de même pour la définition du travail de nuit (à l'exception de la durée du travail). Ainsi, l'employeur doit considérer les heures de sommeil dont pourra bénéficier l'agent comme faisant partie de son temps de travail et les comptabiliser comme

des heures travaillées et non comme des heures de repos. Cette solution n'est pas expressément prévue pour la fonction publique territoriale.

- Se référer aux dispositifs de durée équivalente mis en place dans les services de l'Etat pour des missions de même nature comme le décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation dont l'article 2 prévoit que " *le service de nuit correspond à la période, fixée par le règlement intérieur de l'établissement, qui s'étend du coucher au lever des élèves, **est décompté forfaitairement pour trois heures*** ".

Quelle que soit la solution retenue par la collectivité, celle-ci doit délibérer, après avis du comité technique, pour fixer la règle des équivalences en matière de durée de travail afin de tenir compte des périodes de présence nocturne que comporte l'exercice de ces fonctions sous contrat d'engagement éducatif. La délibération devra également prévoir quelle solution est retenue concernant le repos quotidien (période minimale de repos supprimée ou réduite).

CONTRAT

Le contrat d'engagement éducatif doit préciser :

- l'identité des parties et leur domicile,
- la durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat,
- le montant de la rémunération,
- le nombre de jours travaillés prévus au contrat,
- 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, toute modification devant être notifiée au salarié sept 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.

► *Art D.432-5 du CASF*

Il est important d'indiquer l'ensemble de ces mentions dans le contrat (cf modèle en P.J), qui permettent de qualifier le contrat de CEE. A défaut, le juge est susceptible de requalifier le contrat d'engagement éducatif en contrat à durée déterminée de droit commun et de condamner la collectivité à verser de plus lourdes indemnités à l'agent en écartant l'application des dispositions dérogatoires sur le temps de travail et la rémunération.

La durée cumulée des CEE conclus avec un même agent contractuel ne peut excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs.
