

NOTE D'INFORMATION MUTUALISEE

-

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF

REFERENCES :

- *Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) et notamment ses articles L.432-1 et suivants et D.432-1 et suivants,*
- *Code du travail,*
- [Circulaire 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 contrat d'engagement éducatif.

SOMMAIRE

I.	L'éligibilité des employeurs territoriaux	5
II.	Les caractéristiques du contrat.....	5
A.	La qualification d'accueil de mineurs collectif et/ou pour l'accueil d'enfants, d'adolescents ou d'adultes handicapés	6
B.	La participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.....	6
C.	Le contenu du contrat.....	7
III.	La procédure de recrutement	8
A.	La délibération	8
B.	La publication de l'offre	8
C.	Les conditions préalables au recrutement.....	8
1.	La vérification de la capacité juridique à exercer.....	8
2.	La vérification des qualifications professionnelles.....	9
3.	La vérification du statut vaccinal.....	10
4.	La condition d'âge	11
D.	La signature du contrat	11
E.	Le droit à l'information de l'agent.....	11
1.	Les informations à communiquer dans un délai de 7 jours calendaires	11
2.	Les informations à communiquer dans un délai d'un mois	12
F.	La visite d'information et de prévention	12
IV.	L'exécution du contrat	13
A.	La rémunération.....	13
B.	Les cotisations et contributions.....	13
1.	Les bases de cotisations.....	13
2.	Le montant des cotisations	14
C.	Le régime fiscal	14
D.	La complémentaire retraite	15
E.	Le temps de travail.....	16
1.	Les dispositions de droit commun applicables.....	16
2.	Les dispositions spécifiques au CEE.....	17
F.	Les litiges nés de l'exécution du contrat	20
V.	L'issue du contrat d'engagement éducatif	20
A.	Les motifs de rupture	20
B.	L'indemnisation du salarié à l'issue du contrat.....	20

1.	L'indemnité de fin de contrat	20
2.	L'indemnité de congés payés.....	20
C.	Les documents de fin de contrat	21
D.	La conservation de documents	21

Introduction

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est **un contrat de travail de droit privé** qui organise les relations de travail des animateurs, éducateurs et directeurs en centres de loisirs ou de vacances. Il peut être conclu entre une personne physique (animateur, assistant sanitaire, surveillant de baignade, adjoint, économe, directeur) et un organisateur d'accueils collectifs de mineurs.

Ce contrat permet à ceux qui en bénéficient de participer occasionnellement à **des fonctions d'animation** ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs.

D'autres personnels pédagogiques occasionnels, volontaires, peuvent bénéficier de ce contrat tels que les animateurs et directeurs des centres de vacances et de loisirs destinés aux personnes handicapées et les formateurs au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD).

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.

Ce contrat de travail est soumis à un **régime dérogatoire** aux dispositions du Code du travail pour ce qui concerne la durée de travail et la rémunération.

Le contrat d'engagement éducatif a été institué 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 dispositions du droit communautaire relatives aux périodes de repos telles que précisées par la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 relative à l'aménagement du temps de travail.

Dans une décision du 10 octobre 2011, le Conseil d'Etat avait en effet annulé certaines dispositions du décret n° 2006-950 du 28 juillet 2006 pris pour l'application de la loi du 23 mai 2006, en tant que l'article D. 773-2-3 inséré dans le Code du travail (désormais repris à l'article D. 432-4 du Code de l'action sociale et des familles) relatif au régime du repos accordé aux titulaires d'un contrat d'engagement éducatif, ne prévoyait ni repos quotidien, ni protection équivalente ([CE, 10 octobre 2011, n° 301014](#)).

L'une des difficultés rencontrées pour l'accueil de collectif de mineurs consiste dans la gestion des périodes de repos des salariés. Le suivi d'un public mineur peut, en effet, impliquer une présence quasi continue des encadrants. Cette durée continue et l'amplitude de la journée de travail sont en contradiction avec les règles de repos obligatoire et notamment la période de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Afin de prévenir ce conflit, le législateur a instauré un régime dérogatoire. Les modifications apportées ont été validées par le Conseil d'Etat qui a été amené à se prononcer sur la validité des dispositions des articles [D.432-3](#) et [D.432-4](#) du CASF mettant en place pour les salariés engagés en CEE une transformation des périodes de repos obligatoires, notamment le repos quotidien de 11 heures consécutives, en repos compensateur ([CE, 30 janvier 2015, n° 363520](#)). Le Conseil d'Etat considère que ces dérogations ont bien été instituées en raison des nécessités de l'organisation de l'accueil des mineurs qui impliquent que les directeurs et animateurs partagent la vie des mineurs ou des personnes handicapées accueillies pendant la durée du séjour.

I. L'éligibilité des employeurs territoriaux

Les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent recourir au contrat d'engagement éducatif pour des activités exercées occasionnellement d'animation ou de direction dans des accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) ou des centres de vacances (CV) ([Réponse ministérielle, n°7634, JO Sénat du 30 janvier 2014](#); CAA Lyon, 21 février 2017, n°15LY00176).

Ce dispositif constitue un complément aux possibilités de recours des collectivités territoriales aux agents contractuels de droit public pour assurer des missions temporaires sur les services d'accueil de mineurs, contrats de droit public qui sont eux soumis au respect des prescriptions minimales de temps de travail.

II. Les caractéristiques du contrat

Selon les dispositions de [l'article L.432-1 du CASF](#), le CEE peut être conclu pour l'engagement de personnes physiques qui participent occasionnellement à :

- 1) **des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs (ACM)** 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](#) du CASF).
- 2) **des fonctions d'animation ou de direction pour le compte d'une personne physique ou morale bénéficiant de l'agrément « Vacances adaptées organisées » (activités de vacances avec hébergement d'une durée supérieure à cinq jours destinées spécifiquement à des groupes constitués de personnes handicapées majeures);**
- 3) **des fonctions d'accompagnement exclusif 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.
- 4) **des fonctions d'encadrement de stages destinés aux personnes engagées dans un cursus de formation** leur permettant d'exercer les 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. Cette disposition concerne uniquement les associations assurant des préparations aux diplômes de l'animation.



Dans les développements qui suivent, il sera fait uniquement référence à l'accueil collectif des mineurs (ACM), situation la plus fréquemment rencontrée dans les collectivités locales.

Pour qu'une collectivité ou un établissement public puisse conclure un CEE, deux conditions doivent être remplies :

- l'**employeur** doit avoir reçu la qualification pour l'accueil collectif de mineurs et/ou pour l'accueil d'enfants, d'adolescents ou d'adultes handicapés,
- la **personne engagée** doit exercer des fonctions d'animation ou d'encadrement dans un temps déterminé et de manière occasionnelle.

A. La qualification d'accueil de mineurs collectif et/ou pour l'accueil d'enfants, d'adolescents ou d'adultes handicapés

L'employeur doit avoir reçu la qualification pour l'accueil collectif de mineurs et/ou pour l'accueil d'enfants, d'adolescents ou d'adultes handicapés.

Les conditions d'accueil collectif de mineurs (ACM) sont définies aux articles [L.227-4 et L.227-5](#) et [R.227-1](#) du CASF.

On distingue **trois catégories** d'accueil collectif de mineurs :

- Les accueils avec hébergement (article R.227-1 I du CASF),
- Les accueils sans hébergement (article R.227-1 II du CASF),
- L'accueil de scoutisme (article R.227-1 II du CASF).

B. La participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

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

La personne doit être affectée à des fonctions d'encadrement ou d'animation durant un temps spécifique : vacances scolaires, congés professionnels ou de loisirs.

Sont ainsi concernés, les personnels pédagogiques occasionnels des accueils collectifs de mineurs selon les termes retenus par le CASF.

Sont exclus des cas de recours au CEE

- Les personnels engagés pour des tâches autres que l'animation ou la direction du service (*personnel d'entretien, personnel de restauration notamment*),
- Une personne physique qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel une structure définie en tant qu'accueil collectif de mineurs 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 leur permettant d'exercer les fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs ([article D.432-1 1° du CASF](#)).

Exemple : Un agent public nommé sur un emploi permanent et qui assure des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, à temps complet ou non complet.

- Une personne physique qui anime quotidiennement les accueils en période scolaire ([article D.432-1 2° du CASF](#))

Exemple : Un agent public qui assure quotidiennement des fonctions d'animation sur les services scolaires ou périscolaires.

C. Le contenu du contrat

Le contrat d'engagement éducatif est un **contrat de travail à durée déterminée** du seul fait de son objet, c'est-à-dire qu'il ne pourra pas être conclu pour une durée indéterminée (CA Nîmes Chambre sociale 15 janvier 2013 n° 11/02531).

En application de [l'article D. 432-5 du CASF](#), le contrat d'engagement éducatif précise :

- 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.

Également, dans le contrat d'engagement éducatif, le titulaire certifie sur l'honneur que la durée cumulée de contrat conclu en CEE n'excède pas 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs ([article D.432-8 du CASF](#) à comparer avec l'[ex article D773-2-6 du Code du travail](#)).



Il importe que le contrat comporte l'ensemble des mentions obligatoires pour ne pas encourir la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée par le juge en cas de contentieux. En effet, l'absence des mentions obligatoires dans un CEE (durée du contrat, nombre de jours travaillés, programme indicatif des jours travaillés, modalités de compensation notamment) a conduit le juge à procéder à une telle requalification (CA Fort de France 28 juin 2012, n° 11/00141 ; CA Bourges, 29 novembre 2013, n° 13/00007 ; CA Aix-en-Provence, 21 Mars 2019, n° 18/05276).

Période d'essai

Le contrat de travail pour le recrutement d'un salarié en CEE peut comporter une période d'essai. Il ne s'agit pas d'une obligation pour autant.

La durée de la période d'essai ne peut excéder ([article L. 1242-10 du Code du travail](#)) :

- un jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est égale à 6 mois ou moins ;
- un mois pour les contrats d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

III. La procédure de recrutement

A. La délibération

Le recrutement d'une personne en contrat d'engagement éducatif nécessite la prise d'une délibération qui ouvre les crédits nécessaires.

La délibération n'a pas à être précédée de l'avis du Comité social territorial (CST).

B. La publication de l'offre

Il n'est pas obligatoire de procéder à une publication de l'offre préalablement au recrutement d'une personne en CEE ([Circulaire du 27 décembre 2022](#)).

C. Les conditions préalables au recrutement

1. La vérification de la capacité juridique à exercer

❖ Le bulletin n°2 du casier judiciaire

Le décret n° 2015-1841 du 30 décembre 2015 relatif à la délivrance des extraits de casier judiciaire a modifié l'[article R.79 du Code de procédure pénale](#) afin d'autoriser la délivrance du bulletin n° 2 aux administrations de l'Etat, aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics ainsi qu'aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour le contrôle de leurs agents respectifs exerçant un emploi ou une activité impliquant un contact habituel avec des mineurs.

❖ L'absence de condamnation ou mesure administrative

Certaines personnes physiques ne peuvent exercer de fonction auprès des mineurs en ACM tels que :

- Les animateurs et directeurs des ACM faisant l'objet d'une condamnation pour l'un des crimes ou délits mentionnés à [l'article L. 133-6 du CASF](#) ;
- Les animateurs et directeurs des ACM faisant l'objet d'une mesure administrative d'interdiction d'exercer ou de suspension d'exercer d'une fonction auprès des mineurs ou bien d'une injonction de la part des autorités administratives (articles [D. 432-7 du CASF](#) et [R.227-3 du CASF](#)).

Pour permettre aux employeurs publics de vérifier que le candidat est en capacité juridique d'exercer les fonctions, les employeurs publics peuvent accéder [au fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes \(FIJAIS\)](#) qui recense les auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.

Les autorités territoriales peuvent être destinataires, par l'intermédiaire du Préfet ou des administrations de l'Etat désignées par décret en Conseil d'Etat, des informations contenues dans ce fichier pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des mineurs ainsi que pour le contrôle de l'exercice de ces activités ou professions ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).



Cette procédure ne se substitue pas, mais s'ajoute, le cas échéant à la vérification du bulletin n°2.

Les domaines concernés : scolaire, périscolaire, culturel, sportif, petite enfance, vacances et loisirs, mais aussi les services de restauration scolaire ([circulaire du 26 juillet 2011](#)).

La consultation du FIJAIS est indirecte et ne peut être faite que par le biais du Préfet. Ainsi, l'autorité territoriale adresse au Préfet une demande par écrit de consultation de ce fichier, tenu par le service du casier judiciaire, qui est traitée par ses services. La demande indique l'identité de la personne concernée (nom, prénom, date de naissance, ville et département de naissance, pays de naissance) et le motif pour lequel l'accès au fichier est demandé.

Un modèle de demande est disponible dans l'[annexe de la circulaire du 26 juillet 2011](#).



Dans le courant de l'année 2025, sera déployé un nouveau dispositif de contrôle des antécédents judiciaires des personnels ayant vocation à travailler auprès des enfants: la délivrance obligatoire d'une "attestation d'honorabilité" (article L. 133-6 du CASF tel que modifié par la loi n° 2024-317 "Bien vieillir" du 8 avril 2024 ; décret n° 2024-643 du 28 juin 2024 relatif au contrôle des antécédents judiciaires des personnes mentionnées à l'article L. 133-6 du code de l'action sociale et des familles intervenant auprès de mineurs ou demandant l'agrément prévu à l'article L. 421-3 du même code). Le calendrier de déploiement de ce nouveau système de contrôle est fixé par un arrêté du 8 juillet 2024.

❖ L'application TAM

En complément, l'employeur public peut vérifier, sur l'application Téléprocédure Accueil de mineurs (TAM) que le candidat n'est pas inscrit sur l'onglet « CADRES INTERDITS » qui permet de consulter le fichier national des cadres interdits (animateurs et directeurs ayant fait l'objet d'une mesure administrative d'interdiction d'exercer).

2. La vérification des qualifications professionnelles

Pour bénéficier du CEE, le candidat doit justifier des qualifications exigées pour les fonctions d'animation en séjours de vacances et en accueils de loisirs et pour l'encadrement des activités physiques (article [D. 432-7 du CASF](#) et article [R.227-12 à R227-22 du CASF](#)).

❖ Le directeur d'ACM

Le directeur d'ACM recruté en CEE doit être titulaire du **brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD)** ou de l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 février 2007 qui fixe les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme.

Peuvent également être directeur d'ACM, les stagiaires BAFD ou les personnes qui préparent l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 février 2007 lorsqu'ils effectuent un stage pratique ou une période de formation.

Il existe plusieurs exceptions :

- Pour les accueil de loisirs accueillant au plus 50 mineurs : les fonctions de directeur peuvent être exercées par les personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou de l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 février 2007, âgées d'au moins 21 ans et justifiant au 31 août 2005 d'au moins deux expériences de direction en séjours de vacances ou en accueil de mineurs d'une durée totale de 28 jours dans les cinq ans qui précèdent ([article 4 de l'arrêté du 09 février 2007](#)).
- En cas de difficulté manifeste de recrutement, le préfet peut permettre, dans la limite de 12 mois, l'exercice des fonctions de direction aux personnes titulaires du brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou de l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007, âgées d'au moins 21 ans et expérimentées ([arrêté du 13 février 2007](#)).

❖ L'animateur d'ACM

L'animateur d'ACM recruté en CEE doit être titulaire du **brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ou de l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007** qui fixe les titres et diplômes permettant d'exercer les fonctions d'animation et de direction en séjours de vacances, en accueils sans hébergement et en accueils de scoutisme.

Peuvent également être animateur d'ACM, les stagiaires BAFA, les personnes qui préparent l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 2 de l'arrêté du 9 février 2007 lorsqu'ils effectuent un stage pratique ou une période de formation ainsi, qu'à titre subsidiaire, les personnes non qualifiées.



Le nombre des personnes titulaires du BAFA ou de l'un des diplômes, titres ou certificats figurant à l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 février 2007 ne peut être inférieur à la moitié de l'effectif requis.

Les personnes non qualifiées ne peuvent représenter plus de 20% dudit effectif, ou plus d'une personne lorsque cet effectif est de trois ou quatre.

Remarque

Des agents de la fonction publique dont les fonctions figurent sur la liste [de l'arrêté du 20 mars 2007](#) peuvent également exercer les fonctions d'animateur et directeur d'ACM.

3. La vérification du statut vaccinal

Avant leur entrée en fonction, les personnes intervenant en accueil de mineurs doivent fournir un document attestant qu'elles ont satisfait aux obligations légales en matière de vaccination (articles [D. 432-7 du CASF](#) et [R.227-8 du CASF](#)).

Les vaccinations obligatoires à vérifier sont les suivantes : antidiptérique, antitétanique, antipoliomyélitique.

4. La condition d'âge

Le Code du travail précise qu'une personne physique ne peut être embauchée que si elle a atteint l'âge légal à partir duquel elle n'est plus astreinte à l'obligation scolaire, c'est-à-dire si elle est âgée d'**au moins 16 ans** ([article L. 4351-1 du Code du travail](#)).

Pour les mineurs non émancipés, une autorisation écrite des parents est nécessaire.



S'agissant d'une fonction d'encadrement de mineurs, le recours à des animateurs mineurs doit rester très limité et ne se faire qu'au sein d'une équipe solide et dirigée par une personne expérimentée. Il appartient au directeur d'accueil de prendre des précautions et d'être vigilant quant aux responsabilités qu'il confie à un animateur mineur sans qualification.

Exemple : Il conviendra d'éviter de lui confier la responsabilité de jeunes enfants ou d'adolescents.

Les règles protectrices du Code du travail

Un certain nombre de travaux sont dits « travaux interdits et réglementés pour les jeunes de plus de 15 ans et de moins de 18 ans ».

Ces travaux sont listés aux [articles D. 4153-15 à D. 4153-37 du Code du travail](#).

D. La signature du contrat

Une fois les conditions de recrutement vérifiées, un contrat doit être signé avec l'intéressé.

Le contrat signé n'a pas à être transmis au représentant de l'Etat dans le département ([article L.2131-4 du Code général des collectivités territoriales](#))

E. Le droit à l'information de l'agent

Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'employeur doit remettre au salarié un ou plusieurs documents écrits précisant les informations principales relatives à la relation de travail ([article L. 1221-5-1 du Code du travail](#) et [R. 1221-34 et suivants du Code du travail](#)).

L'[arrêté du 3 juin 2024](#) a fixé des **modèles de documents** pour faciliter la mise en œuvre de cette obligation.

1. Les informations à communiquer dans un délai de 7 jours calendaires

Les informations suivantes sont communiquées individuellement au salarié au plus tard le **septième jour calendaire** à compter de la date d'embauche :

- L'identité des parties à la relation de travail ;
- Le lieu ou les lieux de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- La date d'embauche ;

- Dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- Le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;
- Les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3 du Code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.

2. Les informations à communiquer dans un délai d'un mois

Les informations suivantes sont communiquées au plus tard **un mois** à compter de la date d'embauche :

- La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- Les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

F. La visite d'information et de prévention

Tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé (médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine du travail, infirmier en santé au travail) ([article L. 4624-1 du Code du travail](#)).

Cette visite est obligatoire y compris pour les salariés recrutés via un contrat d'engagement éducatif (CA d'Angers, 11 juillet 2017, n°16/02307).

Lors de l'embauche d'un salarié, la visite d'information et de prévention initiale doit avoir lieu :

- dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste, en principe ([article R. 4624-10 du Code du travail](#)) ;
- avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ([article R. 4624-18 du Code du travail](#)).

La visite n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un travailleur handicapé ou invalide ou autre salarié désigné par le médecin du travail ; 2 ans s'il s'agit d'un travailleur temporaire), dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies ([article R. 4624-15 du Code du travail](#)) :

- le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'inaptitude établi en application de l'article L. 4624-4 du Code du travail ;
- aucune mesure d'aménagement du poste formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur handicapé ou invalide ou un travailleur de nuit ou salarié désigné par le médecin du travail).

IV. L'exécution du contrat

A. La rémunération

Les dispositions du Code du travail relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) et à la rémunération mensuelle minimale ne s'appliquent pas au CEE ([article L.432-2 du CASF](#)).

Les articles [L.432-3](#) et [D.432-2](#) du CASF précisent les conditions de rémunération :

- Le salarié en CEE perçoit une rémunération journalière d'un montant minimum de **4,30 fois** le montant du SMIC (seuil de rémunération en vigueur depuis le 1^{er} mai 2025), soit, **51,08 € bruts par jour** ($11,88 \text{ €} \times 4,30$). Il s'agit bien d'un minimum, l'employeur (le cas échéant dans le cadre d'un accord local négocié avec le Comité social territorial) peut prévoir un taux supérieur.
- La rémunération est versée mensuellement.

Également et 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.

B. Les cotisations et contributions

1. Les bases de cotisations

Le calcul des cotisations de Sécurité sociale se fait habituellement à partir des rémunérations réelles versées aux salariés.

Pour les animateurs et directeurs recrutés en CEE pour le fonctionnement d'un accueil de mineurs, il peut être fait application, pour le calcul des cotisations, **des bases forfaitaires** prévues par l'arrêté ministériel du 11 octobre 1976 concernant les animateurs et directeurs recrutés à titre temporaire et non bénévole.

Les bases sont disponibles et mises à jour sur le site de l'[URSSAF](#).



Ce choix de l'assiette forfaitaire permet de faire diminuer le montant des cotisations sociales.

Les bases forfaitaires de cotisations sont calculées par référence à la valeur horaire du SMIC en vigueur au 1^{er} janvier de l'année, multipliée par un coefficient variable selon la durée de service effectuée par l'agent.

La base forfaitaire est journalière, hebdomadaire ou mensuelle pour les animateurs. Il convient de considérer les périodes hebdomadaires et mensuelles de date à date.

La base forfaitaire journalière est applicable, quel que soit le nombre d'heures effectuées quotidiennement.

Base forfaitaire (au 1 ^{er} janvier 2025)	Jour	Semaine	Mois
Animateur rémunéré	18 € <i>(1,5 fois le SMIC horaire)</i>	89 € <i>(7,5 fois le SMIC horaire)</i>	356 € <i>(30 fois le SMIC horaire)</i>
Directeur	X	297 € <i>(25 fois le SMIC horaire)</i>	1 188 € <i>(100 fois le SMIC horaire)</i>

Remarque : Lorsque la rémunération est égale ou supérieure à 1,5 plafond de la Sécurité sociale correspondant à la durée de travail, l'assiette forfaitaire retenue pour le calcul des cotisations ne peut pas être inférieure à 70 % de cette rémunération.

Les cotisations calculées sur cette assiette forfaitaire sont les cotisations d'assurances maladie, invalidité, décès, d'assurance vieillesse, d'allocations familiales, la CSG et la CRDS (sans la déduction de 1,75 % pour frais professionnels), la contribution au Fnal, la contribution au dialogue social.

En revanche, le calcul des contributions d'assurance chômage est établi à partir de la rémunération réellement versée et non sur la base forfaitaire. Il en va de même pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO/IRCANTEC.

2. Le montant des cotisations

❖ Les cotisations du régime général

Les taux de cotisations applicables sur la base forfaitaire sont ceux du régime général.

❖ Le taux de cotisations à l'Agirc-Arrco

Le service Connaître ma caisse de retraite permet aux employeurs de consulter les taux de cotisation applicables indispensables pour renseigner le bulletin de paie du salarié et la déclaration sociale nominative (DSN).

C. Le régime fiscal

Les rémunérations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

L'abattement pour contrat court

Le deuxième alinéa de l'[article 204 H III d\) du CGI](#) prévoit que la grille « taux neutres » du prélèvement à la source s'applique, en l'absence de transmission du taux de prélèvement et dans la limite des deux premiers mois d'embauche, aux versements effectués au titre ou au cours d'un mois après un abattement égal à la moitié du montant mensuel du SMIC, quelle que soit la quotité de travail pour les salaires versés au titre :

- D'un contrat à durée déterminée de deux mois,
- D'un contrat de mission dont le terme initial n'excède pas deux mois,
- D'un contrat à terme imprécis, dont la durée n'excède pas deux mois.

Sont notamment concernés par l'abattement les revenus provenant de l'exercice d'une activité salariée au titre d'un contrat d'engagement éducatif dont le terme initial n'excède pas deux mois.

D. La complémentaire retraite

Les règles relatives à la répartition des compétences entre l'AGIRC- ARRCO d'une part et l'IRCANTEC d'autre part, ont été fixées par l'[article 51 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 \(Circ-Agirc-Arrco 2016-09-DRJ du 6 décembre 2016\)](#).

Le critère d'affiliation à un régime de retraite complémentaire obligatoire repose sur la nature juridique du contrat de travail :

- Les salariés titulaires d'un contrat de travail de droit privé doivent être affiliés à l'ARRCO et, le cas échéant, à l'AGIRC (pour les cadres) ;
- Les agents titulaires d'un contrat de travail de droit public doivent être affiliés à l'IRCANTEC.

La loi prévoit des exceptions. En particulier, les titulaires d'un contrat aidé visé aux articles L.5134-19-1 et suivants du Code du travail sont affiliés à l'IRCANTEC. Il s'agit notamment des salariés recrutés en contrat unique d'insertion, contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat jeune en entreprise, contrat initiative-emploi, emploi d'avenir.

Les salariés recrutés en contrat d'engagement éducatif ne sont pas visés par l'exception (https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2021/10/FAQ_Contrat_d_engagement_educatif.pdf)

Par suite, depuis le 1^{er} janvier 2017, les salariés bénéficiaires d'un CEE doivent être affiliés aux régimes AGIRC ARRCO. Néanmoins, à titre dérogatoire, les salariés recrutés avant le 1er janvier 2017 restent affiliés au régime de l'IRCANTEC jusqu'à la rupture de leur contrat de travail.



Les caisses de retraite complémentaires Agirc-Arrco sont membres de groupes de protection sociale. Ces groupes englobent les caisses de retraite. L'Agirc-Arrco propose sur son site internet un [outil](#) permettant de connaître le groupe de protection sociale dont dépend l'employeur. L'employeur doit donc se rapprocher du groupe indiqué afin qu'il procède à l'affiliation auprès de l'Agirc-Arrco.

Les salariés en CEE n'ont pas de démarches à effectuer pour être affiliés à la retraite

complémentaire obligatoire.

E. Le temps de travail

Le CEE bénéficie d'un régime dérogatoire en matière de temps de travail ([article L.432-2 du CASF](#)) qui prend en compte les spécificités de l'activité en accueil de loisirs.

1. Les dispositions de droit commun applicables

Certaines dispositions de droit commun telles que fixées par le Code du travail sont applicables aux salariés recrutés en contrat d'engagement éducatif.

- La définition du temps de travail effectif est applicable : « *la durée du travail effectif 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* » ([article L.3121-1 du Code du travail](#)).
- Le temps de pause de 20 minutes minimum consécutives dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures consécutives doit être respecté ([article L.3121-16 du Code du travail](#)).
- La définition du travail de nuit est applicable (articles [L.3122-1](#), [L.3122-2](#), [L.3122-5](#), [L.3122-8 à L.3122-16](#) et [L.3122-19 à L.3122-23](#) du Code du travail) sauf en ce qui concerne la durée du travail (articles [L.3122-6](#) et [L.3122-7](#) du Code du travail).

Les règles protectrices du Code du travail en matière de durée du travail pour les mineurs

Pour les employés majeurs, le CEE permet de déroger aux règles du droit du travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail ([voir 2. Les dispositions spécifiques au CEE](#)).

Il n'en va pas de même pour les employés mineurs auxquels il convient d'appliquer les règles protectrices du Code du travail prévues aux articles [L. 3162-1](#) et suivants :

- Le travail effectif du mineur ne peut excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine.
A titre exceptionnel et sur demande, l'inspecteur du travail peut octroyer une dérogation aux durées hebdomadaire et quotidienne maximales de travail (dans la limite de 5 heures par semaine) après avis conforme du médecin du travail.
Il est précisé, au surplus, que la durée du travail du mineur ne peut, en tout état de cause, pas être supérieure à la durée de travail (quotidienne et hebdomadaire) des adultes employés dans l'établissement.
- Les périodes de travail effectif ininterrompu ne peuvent excéder 4h30. Si le temps de travail sur la journée est supérieur à 4h30, le temps de pause accordée au mineur doit être de 30 minutes.
- Le repos quotidien doit être de 12h consécutives et le repos hebdomadaire de deux jours consécutifs

- Concernant le travail de nuit, il est interdit pour les mineurs de 16 à 18 ans entre 22h et 6h.
- Les jeunes travailleurs ne peuvent travailler les jours fériés reconnus par la loi (article L. 3164-6 du Code du travail).

2. Les dispositions spécifiques au CEE

Les dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire ne sont pas applicables au CEE (à l'exception des mineurs).

Des dispositions spécifiques sont organisées par le CASF :

- **Le nombre de jours travaillés sous le régime du CEE** : il est fixé à un maximum de 80 jours qui s'apprécie sur une période 12 mois consécutifs ([article L.432-4 du CASF](#)).
- **Le nombre d'heures hebdomadaire** : le salarié ne doit pas travailler plus de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs ([article L.432-4 du CASF](#)).



Le fait que la durée effective de travail du salarié soit supérieure à 35 heures hebdomadaires n'est pas de nature à ouvrir un droit au paiement d'heures supplémentaires (CA de Basse-Terre, 19 juillet 2021, n° 19/00928).

- **Le repos quotidien et repos compensateur** : le salarié bénéficie pour chaque période de 24 heures d'une période minimale de repos de 11 heures consécutives ([article L.432-5 du CASF](#)).
- **Le repos hebdomadaire** : le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures minimum consécutives par période de 7 jours ([article L.432-6 du CASF](#)).

❖ La possibilité de réduire le repos quotidien

Selon la durée de la période d'accueil, la période de repos quotidien de la personne titulaire du CEE peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 8 heures.

Deux possibilités de compensation sont ouvertes :

- Accorder 11 heures de repos quotidien selon la règle de droit commun,
- Réduction du repos quotidien : accorder un repos quotidien compris entre 8 heures et 11 heures ([article D432-4 du CASF](#)) : dans ce cas, le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal à la différence entre 11 heures et le repos pris avant la fin du contrat de travail. Ce repos compensateur est organisé comme suit :

Durée de la période d'accueil ou fraction de période d'accueil	Conditions d'attribution du repos compensateur
3 jours maximum	Le repos compensateur est accordé à l'issue de la période d'accueil.
De 4 jours à 7 jours	Le repos est accordé pendant la période d'accueil pour 1/3 de sa durée sans pouvoir être fractionné. Le surplus est accordé soit à l'issue de la période d'accueil, soit à l'issue d'une période de 21 jours si l'accueil dure plus de 21 jours

❖ **La possibilité de supprimer le repos quotidien**

Selon la durée de la période d'accueil, la période de repos quotidien de la personne titulaire du CEE peut être supprimée, sans pouvoir être inférieure à 8 heures.

Deux possibilités de compensation sont ouvertes :

- Accorder 11 heures de repos quotidien selon la règle de droit commun,
- Suppression du repos quotidien : accorder un repos quotidien compris entre 0 et 8 heures ([article D.432-3 du CASF](#)) : la durée du repos compensateur sera égale à la différence entre le repos pris et 11 heures. Il est attribué comme suit :

Durée de la période d'accueil ou fraction de période d'accueil	Conditions d'attribution du repos compensateur
3 jours maximum	Le repos est accordé à l'issue de la période d'accueil Le repos compensateur est intégralement accordé à la fin de la période d'accueil. <i>Exemple : 3 fois 11 h pour un séjour de 3 jours</i>
4 jours	Pendant la période d'accueil : le repos compensateur est égal à 8 h minimum et pris : - soit en une fois, - soit fractionné en deux périodes de 4 heures consécutives A la fin de la période d'accueil : octroi du surplus éventuel soit 36 h maximum
5 jours	Pendant la période d'accueil : le repos compensateur est égal à 12 h minimum, qui peut être fractionné par périodes d'au moins 4 heures consécutives <i>Exemple : 1 fois 8 heures et 1 fois 4 heures ; 2 fois 6 heures, etc.</i> A la fin de la période d'accueil : octroi du surplus éventuel soit 43 h maximum
6 jours	Pendant la période d'accueil : le repos compensateur est égal à 16 h minimum, qui peut être fractionné par périodes d'au moins 4 heures consécutives <i>Exemple : 2 fois 8 heures ; 4 fois 4 heures, etc.</i> A la fin de la période d'accueil : octroi du surplus éventuel soit 50 h maximum
7 jours et plus	La règle est identique à celle prévue pour une période 6 jours, le 7 ^{ème} jour est obligatoirement un jour de repos hebdomadaire. Si l'accueil dure plus de 21 jours, le salarié doit bénéficier de l'intégralité des repos auxquels il a droit et qu'il n'a pas pris à l'issue de cette période de 21 jours.



Des précisions et des exemples de gestion des temps figurent dans la 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 contrat d'engagement éducatif.

Ces dispositions dérogatoires permettent aux employeurs de régler la question du repos quotidien lorsque les animateurs doivent être présents en permanence sur le lieu d'accueil (cas des séjours avec nuitées, par exemple).

Incidence des repos compensateurs sur la durée du contrat d'engagement éducatif et sur les obligations respectives du salarié et de l'employeur
(circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012)

D'une manière générale, l'instauration du mécanisme des repos compensateurs équivalents ne modifie pas l'équilibre général des droits et des obligations des salariés comme des employeurs dans le cadre de l'exécution du CEE.

En matière de rémunération, l'existence de repos compensateurs n'a pas vocation à justifier de modification de la rémunération du salarié à la hausse comme à la baisse.

Dès lors, il en découle les principes suivants :

• **Conséquence des repos compensateurs pris pendant le temps d'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 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 4,30 fois le montant du SMIC, qu'il bénéficie d'un repos compensateur ou non ce jour-là.

S'agissant du logement et des repas, l'article D. 432-2 du CASF dans sa rédaction actuelle 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 ». Le logement et les repas devront donc être fournis à l'animateur pendant toute la durée de l'accueil collectif.

• **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 au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail : 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 sujexion à l'égard de son employeur et n'est pas tenu de rester sur son lieu de travail.

L'employeur est également délié de ses obligations à l'égard du salarié :

- il n'est pas tenu de rémunérer le salarié pour cette période,
- il n'est pas tenu de lui maintenir l'avantage du logement et des repas gratuits.

F. Les litiges nés de l'exécution du contrat

S'agissant de contrats de droit privé, les litiges nés de l'exécution de tels contrats conclus par des collectivités territoriales relèvent de la compétence des juridictions de l'ordre judiciaire, c'est-à-dire dire du conseil des prud'hommes et de la Cour d'appel (*TA Clermont-Ferrand, 17 novembre 2014, n° 1400821; CA Aix-en-Provence, 21 mars 2019, n° 18/05276*).

Il en va de même pour les litiges relatifs à une demande de requalification en contrat administratif de droit commun.

V. L'issue du contrat d'engagement éducatif

A. Les motifs de rupture

Par principe, le CEE prend fin à l'échéance du terme.

La rupture peut intervenir de manière anticipée :

- d'un commun accord conformément à [l'article L.1243-1 du Code du travail](#).
- de manière unilatérale par l'employeur avant l'échéance du terme uniquement ([article D.432-6 du CASF](#)) :
 - o en cas de force majeure,
 - o pour faute grave du salarié,
 - o pour impossibilité du salarié de continuer à exercer ses fonctions, c'est-à-dire d'inaptitude constatée par le médecin du travail.



Par exemple, constitue une faute grave rendant impossible la poursuite de l'activité professionnelle, les faits de violence physique et verbale à l'encontre d'un enfant (CA de Basse-Terre, 19 juillet 2021, n° 19/00928).

B. L'indemnisation du salarié à l'issue du contrat

1. L'indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat visée à [l'article L.1243-10 du Code du travail](#) n'est pas due.

En effet, cette indemnité n'est pas due pour les contrats de travail conclus pour des missions à caractère saisonnier ou pour lesquelles il est d'usage de ne pas recourir à un CDI.

L'[article D.1242-1 du même code](#) liste les secteurs d'activité pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; sont visés notamment, les centres de loisirs et de vacances.

2. L'indemnité de congés payés

Une indemnité compensatrice de congés payés est attribuée dans les cas où le salarié n'a pas pu prendre la totalité de ses congés payés avant la rupture de son contrat de travail ([article L. 3141-28 du Code du travail](#)).

Elle est égale au 1/10^{ème} de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Toutefois, elle ne peut pas être inférieure à celle qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

C. Les documents de fin de contrat

À l'issue du contrat, l'employeur doit remettre (Articles [D.1234-6](#) à [8](#) et [articles R1234-9 et 10](#) du Code du travail) :

- Le certificat de travail ;
- Le solde de tout compte ;
- L'attestation d'activité à destination de France Travail.

D. La conservation de documents

L'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, pendant une durée de trois 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 ([article D.432-9 du CASF](#)).
