



Le contrat d'engagement éducatif (CEE)

Formation du 25 janvier 2019

DRDJSCS Normandie

en partenariat avec le cabinet Benech Avocat
www.benech-avocat.fr



SOMMAIRE

- I. Définition du CEE
- II. Champ d'application du CEE
- III. La conclusion du CEE
- IV. L'exécution du CEE
- V. La fin du CEE

Q & R – Mises en situation



I. DEFINITION DU CEE

II. Champ d'application du CEE

III. La conclusion du CEE

IV. L'exécution du CEE

V. La fin du CEE



I. DEFINITION DU CEE

Le CEE a été créé par l'article 17 de la loi n° 2006-586 du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif et à l'engagement éducatif.

A l'époque, il a été conçu par le législateur comme une clarification de la situation des 36 000 directeurs occasionnels et des 200 000 animateurs occasionnels des centres de vacances et des centres de loisirs, au regard du droit du travail, particulièrement de la loi sur les 35h.

Selon les débats parlementaires, au départ, « l'engagement éducatif consiste à confier à celles et ceux qui s'engageront dans cette logique de travail aux côtés des associations, des tâches d'animation, de direction, ou d'accompagnement des seules activités de loisir ou sportives, dans le cadre de vacances ».

Cette définition s'est élargie au fil des débats parlementaires.



I. DEFINITION DU CEE

D'une manière générique, le CEE est un contrat de **droit privé**, à **durée déterminée**, fixant les conditions de la **participation occasionnelle** d'une personne à des **fonctions d'animation, d'accompagnement, d'encadrement, de direction** à visées **pédagogiques**, dans des **cas limitativement prévus** par la loi.

Le CEE est actuellement régi par les dispositions des articles L. 432-1 à L. 432-6 et D. 432-1 à D. 432-9 du Code de l'action sociale et des familles (CASF) ainsi que par une partie des dispositions du Code du travail.



I. DEFINITION DU CEE

Le CEE est-il un contrat de travail ?

OUI, un contrat de travail de droit privé car :

- ⇒ Le bénéficiaire d'un CEE est dans une situation qui réunit les trois critères d'identification du contrat de travail : lien de subordination, prestation pour autrui, versement d'une rémunération (CA Poitiers, ch. soc., 16 sept. 2015, n° 14/02937).
- ⇒ Les titulaires d'un CEE sont qualifiés de « *travailleurs* » par la CJUE, au sens du droit de l'UE (CJUE 14 octobre 2010, aff. C-428/09) et par certaines juridictions internes (CA Poitiers, ch. soc., 16 sept. 2015, n° 14/02937).
- ⇒ Les titulaires d'un CEE relèvent du champ d'application de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (cf. arrêt précité), ce qui a justifié en 2012, après un contentieux, une modification de la première version des textes afin d'accroître les périodes de repos.

...



I. DEFINITION DU CEE

OUI, un contrat de travail de droit privé car :

- ⇒ Les débats parlementaires de 2005 évoquent bien une « **logique de travail** » ainsi qu'une volonté de **déroger pour partie seulement au Code du travail**.
- ⇒ Les dispositions initiales du CEE se trouvaient **dans le Code du travail** ; l'ordonnance du 12 mars 2007 qui a transféré les CEE dans le CASF n'a pas eu d'incidence sur les caractéristiques fondamentales du CEE.
- ⇒ Ce n'est que **par exceptions** que les dispositions du Code du travail ne s'appliquent pas au CEE (cf. art. L. 432-2 du CASF). Ainsi par exemple, la définition générale du temps de travail effectif s'applique au CEE, de même que le temps de pause de 20 mn après 6h et certaines dispositions relatives au travail de nuit.



TOUTEFOIS, il s'agit d'un contrat de travail spécifique, fortement **dérogatoire au droit commun**, ne relevant pas de la convention collective nationale de l'animation.



I. DEFINITION DU CEE

Le CEE est un contrat de travail de droit privé **fortement dérogatoire** car :

- ⇒ Une partie des règles du Code du travail relatives à la **durée** du travail, à la **répartition** et à **l'aménagement** des **horaires** ne s'appliquent pas (par exemple : pas d'application des astreintes, dérogation à la durée quotidienne de travail maximum fixée à 10h, dérogation ou aménagement de la durée hebdomadaire de travail maximum fixée à 48 h) ;
- ⇒ Une partie des règles du Code du travail relatives au **repos** quotidien et au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas (par exemple : dérogation à la règle du repos quotidien de 11h consécutives, aménagement de la règle du repos hebdomadaire de 24h consécutives) ;
- ⇒ Les règles relatives au salaire minimum ne s'appliquent pas.

Ce caractère fortement dérogatoire doit inciter les employeurs à une **application prudente** du CEE au regard des risques pour la santé des travailleurs et la sécurité des usagers.



I. Définition du CEE

II. CHAMP D'APPLICATION du CEE

III. La conclusion du CEE

IV. L'exécution du CEE

V. La fin du CEE

Q & R – Mises en situation



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

Le CEE est le contrat de travail fixant les conditions de la participation occasionnelle d'une personne à des fonctions :

- 1) d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs à caractère éducatif ;
- 2) d'animation ou de direction de « Vacances adaptées organisées » ;
- 3) 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) 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.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

1) Sur la participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un **accueil collectif de mineur à caractère éducatif** (ACM) organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs :

- ⇒ **Animation ou direction occasionnelle** : pas plus de 80 jours / 12 mois consécutifs.
- ⇒ **ACM à caractère éducatif** : renvoi au régime des ACM de l'art. L. 227-4 du CASF, homogénéité des champs d'application ACM et CEE (ACM avec ou sans hébergement, scoutisme).
- ⇒ **ACM organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs** : cela exclut l'accueil organisé par des établissements d'enseignement scolaire (cf. art. L. 227-4 al. 3 CASF) et les séjours directement liés aux compétitions sportives (art. 227-1 I CASF).

NB : Pour appliquer certains forfaits de cotisations aux emplois d'animateurs/directeurs, l'URSSAF retient les critères de recrutement temporaire et non bénévole qui renvoient à l'animation exercée exclusivement en dehors du temps scolaire (à l'occasion des loisirs sur la base d'un projet éducatif agréé comme tel), c'est-à-dire pendant les congés scolaires, mercredis et fins de semaine. Dans ce cas, l'URSSAF exclut le périscolaire.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

1) Sur la participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction d'un **accueil collectif de mineur à caractère éducatif** (ACM) organisé à l'occasion de vacances scolaires, de congés professionnels ou de loisirs :

Pas de condition de non lucrativité.



Le CEE comme l'ACM peut donc concerner des entreprises privées à but lucratif dès lors qu'elles exercent une activité d'accueil à caractère éducatif.

Ce point a été longuement débattu par les parlementaires lors de l'adoption de la loi du 23 mai 2006, juste après l'extension du champ d'application des ACM aux entreprises à but lucratif en 2005.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

2) Sur la participation occasionnelle à des fonctions d'animation ou de direction, pour le compte d'une personne physique ou morale bénéficiant de l'agrément « **Vacances adaptées organisées** » (VAO) :

⇒ **Animation ou direction occasionnelle** : pas plus de 80 jours / 12 mois consécutifs.

⇒ **Auprès d'une structure agréée VAO** : renvoi aux articles L. 412-2 et R. 412-8 à R. 412-17 du Code du tourisme relatifs à l'agrément des VAO :

- Séjour de vacances > 5 jours,
- Groupes constitués + de 3 personnes,
- **Majeurs handicapés**,
- Soumis à agrément du Préfet de Région délivré pour 5 ans.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

3) Sur la participation occasionnelle à 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, pour le compte d'une personne morale agréée au titre de l'article L. 312-1 CASF :

- ⇒ **Accompagnement occasionnel** : pas plus de 80 jours / 12 mois consécutif.
- ⇒ **Accompagnement exclusif d'activités de loisirs et des activités sportives** : pas d'activité administrative, pas d'activité d'aide, pas d'activité sanitaire.
- ⇒ **Structure agréé au titre de l'article L. 312-1 CASF** : établissements et services sociaux et médico-sociaux (foyers PJJ, établissement d'enseignement adapté, foyers d'accueil médicalisé...).
- ⇒ Dans des établissements et services pour enfants, adolescents ou adultes **handicapés**, **ou** lors de séjours d'accueil temporaire pour des **activités liées aux vacances**.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quelles fonctions ?

4) Sur la participation occasionnelle à 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.

⇒ **Direction occasionnelle** : pas plus de 80 jours / 12 mois consécutifs, (attention à l'interdiction prévue par l'article D. 432-1 CASF : pas de CEE pour le salarié qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel un ACM ou une VAO et qui peut être amenée au titre de ses fonctions à assurer l'encadrement d'un accueil ou d'un stage) ;

⇒ **Encadrement de stages pour BAFA et BAFD.**



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quels employeurs ?

⇒ Les recruteurs privés pouvant recourir au CEE :

- ✓ Toutes les personnes morales, tout groupement de fait voire, dans certains cas, toute personne physique qui organise une des 4 activités visées par l'article L. 432-1 CASF : ACM, VAO, établissements et services sociaux et médico-sociaux, encadrement de stages pour BAFA et BAFD.

Indifférence de la forme statutaire.

Indifférence du statut fiscal. Pas de condition de non lucrativité.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quels employeurs ?

⇒ Les recruteurs publics et le recours au CEE :

- ✓ Possibilité pour une personne morale de droit public de recourir au CEE lorsqu'elle recrute dans le cadre d'un **SPIC** si elle respecte les conditions légales.
- ✓ En l'état actuel de la jurisprudence, possibilité pour une personne morale de droit public de recourir au CEE dans le cadre d'un **SPA** également, si elle respecte les conditions légales :

« qu'il résulte de ces dispositions que les CEE, qui peuvent être conclus par des personnes morales de droit public gérant un service public à caractère administratif, sont soumis à un régime de droit privé [...] » (CAA Lyon, 21 février 2017, req. n°15LY00176 ; voir aussi la Réponse ministérielle, [JO Sénat du 30/01/2014 - page 282](#)).



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quels employeurs ?

⇒ Le recours au CEE est réservé à des emplois de courte durée, non permanents :

Illustration :

Irrégularité du licenciement d'un d'assistant animateur consécutive à des difficultés économiques mais concomitant à l'embauche de cinq assistants animateurs en contrat d'engagement éducatif. [...] (CA Montpellier, 4e b ch. soc., 7 mars 2018, n° 14/05877).



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : **pour quels employeurs ?**

⇒ Le recours au CEE est réservé à des emplois de courte durée, non permanents :

Illustration :

Un CEE a été conclu pour la période du 6 avril au 7 juillet, à raison de 80 jours sur la période concernée.

Or, selon l'attestation de l'employeur destinée à Pôle Emploi, la relation de travail a pris fin le 14 juillet, dernier jour travaillé et rémunéré.

*En application de l'article L. 1243-11 du code du travail, **requalification du CEE en contrat à durée indéterminée de droit commun**, les règles spécifiques du contrat d'engagement éducatif qui ne peut se concevoir que dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ne sont pas applicables (CA Pau, ch. soc., 11 mai 2017, n° 15/01755).*



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : **pour quels employeurs ?**

⇒ Le recours au CEE est réservé à des emplois de courte durée, non permanents :



Le recours abusif au CEE peut placer le recruteur en situation de risque juridique vis à vis du salarié, des organismes de cotisations sociales notamment. Il peut l'exposer à des poursuites sur le fondement du travail dissimulé, au regard des modalités de décompte du temps de travail effectif propres au CEE.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : pour quels salariés ?

⇒ Le recours au CEE est réservé à des emplois de courte durée, non permanents :

Important, un contrat d'engagement éducatif ne peut pas être conclu (art. D. 432-1 CASF) :

1° Avec une personne physique qui anime ou gère à temps plein ou à temps partiel une structure ACM ou VAO 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 ;

2° Avec les personnes physiques qui animent quotidiennement les accueils en période scolaire.



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : **pour quels salariés ACM ?**

⇒ Les **salariés** pouvant conclure un CEE en **ACM** doivent répondre aux conditions suivantes :

✓ **Qualification requise pour l'animation et la direction en ACM => application des règles fixées par les articles R. 227-12 à R. 227-22 CASF, soit :**

- BAFA/BAFD ou équivalent,
- Agents de la fonction publiques dont les fonctions figurent sur la liste de l'arrêté du 20 mars 2007,
- Stagiaires BAFA/BAFD ou équivalent (pour moins de 50% de l'effectif),
- A titre subsidiaire, personnes non qualifiées (20% maximum).



II. CHAMP D'APPLICATION DU CEE : **pour quels salariés en VAO ?**

⇒ Les **salariés** pouvant conclure un CEE en **VAO** doivent répondre aux conditions suivantes :

- ✓ Expérience et compétence du salarié non encadrées par les textes, laissées à l'appréciation de l'employeur dans le respect des informations contenues dans sa demande d'agrément et de ses informations sur le séjour, le tout sous le contrôle des services de l'Etat (voir notamment l'article R. 412-11 f) et g) CASF et article R. 412-14-1 et s. CASF).



I. Définition du CEE

II. Champ d'application du CEE

III. LA CONCLUSION DU CEE

IV. L'exécution du CEE

V. La fin du CEE

Q & R – Mises en situation



III. LA CONCLUSION DU CEE – vérifications préalables

⇒ Les vérifications préalables :

- ✅ Jouir des droits civiques, ne pas avoir fait l'objet d'une mesure incompatible avec les fonctions (voir ci-après).
- ✅ Les mentions du bulletin n°3 (demandé par l'intéressé) du casier judiciaire ne doivent pas comporter de mention incompatibles avec les fonctions à exercer.
- ✅ Pour les ACM en collectivités publiques : bulletins n°2 (demandé par employeur au service de l'Etat) et n°3 (demandé par l'intéressé) du casier judiciaire ne doivent pas comporter de mention incompatibles avec les fonctions à exercer.
- ✅ Pour les ACM, consultation du Fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes par l'intermédiaire exclusif du Préfet.



III. LA CONCLUSION DU CEE – vérifications préalables

⇒ **L'embauche en CEE de salariés mineurs est possible dès 16 ans.**

Le principe général de l'article L. 4351-1 du Code du travail : Il est interdit d'employer des travailleurs de moins de seize ans. Entre 16 et 18 ans, le travail des jeunes est possibles sous certaines conditions. Ils ne peuvent effectuer certains travaux dangereux pour la santé ou la sécurité du salarié + ils doivent avoir une autorisation du représentant légal + ils bénéficient d'horaires de travail plus encadrés que les majeurs.

En ACM : s'ajoute à la règle générale, le filtre de l'âge minimum des stagiaires Bafa. Pour s'inscrire en formation, les candidats doivent être âgés de 17 ans au moins le premier jour de la session de formation générale. Il reste néanmoins possible d'embaucher des mineurs en ACM sur le quotas de personnes non qualifiées.



L'obligation de **sécurité** de l'employeur commande la **prudence** dans l'organisation du temps de travail et des missions des salariés mineurs. **S'appliquent les articles L. 3162-1 et s. du Code du travail : respect des 8h/j et des 35h semaines max pour les jeunes travailleurs + temps de pause après 4h30 de travail effectif + jours de repos.**



III. LA CONCLUSION DU CEE – contenu du contrat

⇒ **Le contenu et la rédaction du contrat de travail (art. D 432-5 CASF) :**

- 1° L'identité des parties et leur domicile + date de naissance + n° de sécurité sociale du salarié pour vous faciliter les démarches ultérieures + accord du représentant légal pour les mineurs (à viser et à annexer) ;
- 2° La durée du contrat et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- 3° Le montant de la rémunération = **la rémunération ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du SMIC par jour (art. D. 432-2 CASF) ;**



III. LA CONCLUSION DU CEE – contenu du contrat

⇒ **Le contenu et la rédaction du contrat de travail (art. D 432-5 CASF) :**

4° Le nombre de jours travaillés prévus au contrat = **plafond de 80 jours travaillés / 12 mois consécutifs + clause déclarative selon laquelle le salarié déclare qu'il « n'aura pas dépasser ce plafond au terme du présent contrat »** ;

5° 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 ;



III. LA CONCLUSION DU CEE – contenu du contrat

⇒ **Le contenu et la rédaction du contrat de travail (art. D 432-5 CASF) :**

6° 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 ;

7° Les **jours de repos** ;

8° Le cas échéant, les avantages en nature et le montant des indemnités dont il bénéficie.



III. LA CONCLUSION DU CEE – contenu du contrat

⇒ **Le contenu et la rédaction du contrat de travail (art. D 432-5 CASF) :**

Il est important de bien respecter le contenu réglementaire du CEE au risque sinon d'une requalification du CEE en contrat de droit commun :

« Compte tenu du caractère essentiel de chacune des mentions manquantes, indissociables de la nature même du contrat à durée déterminée d'engagement éducatif, le contrat du 10 juin 2013 doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun, à temps plein au regard des éléments fournis, l'employeur n'apportant pas la preuve d'un contrat à temps partiel en application des dispositions de l'article L 3123-14 du code du travail ni de ce que Madame Z Y n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'était pas tenue de se tenir constamment à sa disposition.

Il y aura donc lieu d'allouer à Madame Z Y la somme de 1430,22 euros, correspondant au smic mensuel brut alors en vigueur, à titre d'indemnité de requalification, en application des dispositions de l'article L 1245-2 du code du travail » (CA Aix-en-Provence, 18e ch., 17 mars 2017, n° 14/21462).



III. LA CONCLUSION DU CEE – contenu du contrat

⇒ **Le contenu et la rédaction du contrat de travail (art. D 432-5 CASF) :**

En **annexe** du contrat de travail peuvent être utilement ajoutés selon les cas :

- Une fiche de poste (vivement recommandé pour les fonctions de direction) ;
- Un organigramme indicatif ;
- Le projet éducatif et/ou le rappel des valeurs (pédagogiques notamment) de la structure.



I. Définition du CEE

II. Champ d'application du CEE

III. La conclusion du CEE

IV. L'APPLICATION DU CEE

V. La fin du CEE

Q & R – Mises en situation



IV. L'APPLICATION DU CEE

- ⇒ Le temps de travail et les temps de repos dérogent, sur certains points, au droit commun du travail (attention, pas pour tout, la pause méridienne par exemple s'applique au CEE).
- ⇒ Le CASF organise des temps de repos dérogatoires qui sont fonction de la durée du séjour.
- ⇒ Le décompte de tous les temps de repos est expliqué et illustré dans la Circulaire du 11 juin 2012 DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230



IV. L'APPLICATION DU CEE - **Repos**

Art. L. 432-5 CASF :

La personne titulaire d'un contrat d'engagement éducatif bénéficie au cours de chaque période de **24 h** d'une **période minimale de repos de 11 h consécutives**.

Cette période de repos **peut être soit supprimée, soit réduite**, sans pouvoir être inférieure à huit heures.

=> La personne titulaire d'un CEE bénéficie alors d'un **repos compensateur égal à la fraction du repos dont elle n'a pu bénéficier**. Ce repos est accordé en tout ou partie pendant l'accueil dans des conditions fixées par décret.



IV. L'APPLICATION DU CEE - **Repos**

Lorsque les animateurs doivent être présents en permanence sur le lieu de l'accueil, le repos quotidien **peut être supprimé**.

L'article D. 432-3 du CASF précise la **part minimale du repos compensateur** qui doit être prise pendant l'accueil en fonction de la durée de celui-ci.

Il est possible de fractionner le repos compensateur, **sachant que les périodes de repos doivent être au minimum de 4h consécutives**.

Les modalités de prise du repos compensateur s'apprécient sur des périodes de sept jours consécutifs.

=> cf. tableau ci-après tiré de la circulaire du 11 juin 2012

SUPPRESSION DU REPOS QUOTIDIEN

Temps de repos	Repos à prendre obligatoirement pendant le séjour						Repos à prendre à l'issue du séjour	Total des heures de repos dues sur l'ensemble de la période
	Repos compensateur minimum			Repos hebdomadaire			Repos compensateur (complémentaire au repos compensateur minimum pris pendant le séjour)	
	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3		
Durée du séjour								
1	0			0			11 h	11 h
2	0			0			22 h	22 h
3	0			0			33 h (1 jour et 9 h)	33 h
4	8 h			0			36 h (1,5 jours)	44 h
5	12 h			0			43 h (1 jour et 19 h)	55 h
6	16 h			0			50 h (2 jours et 2 h)	66 h
7	16 h			24 h	0		50 h (2 jours et 2 h)	90 h
8	16 h	0		24 h	0		61 h (2 jours et 13 h)	101 h
9	16 h	0		24 h	0		72 h (3 jours)	112 h
10	16 h	0		24 h	0		83 h (3 jours et 11 h)	123 h
11	16 h	8 h		24 h	0		86 h (3 jours et 14 h)	134 h
12	16 h	12 h		24 h	0		93 h (3 jours et 21 h)	145 h
13	16 h	16 h		24 h	0		100 h (4 jours et 4 h)	156 h
14	16 h	16 h		24 h	24 h		100 h (4 jours et 4 h)	180 h
15	16 h	16 h	0	24 h	24 h	0	111 h (4 jours et 15 h)	191 h
16	16 h	16 h	0	24 h	24 h	0	122 h (5 jours et 2 h)	202 h
17	16 h	16 h	0	24 h	24 h	0	133 h (5 jours et 13 h)	213 h
18	16 h	16 h	8 h	24 h	24 h	0	136 h (5 jours et 16 h)	224 h
19	16 h	16 h	12 h	24 h	24 h	0	143 h (5 jours et 23 h)	235 h
20	16 h	16 h	16 h	24 h	24 h	0	150 h (6 jours et 6 h)	246 h
21	16 h	16 h	16 h	24 h	24 h	24 h	150 h (6 jours et 6 h)	270 h



IV. L'APPLICATION DU CEE - Repos

En cas de suppression du repos quotidien et d'application du repos compensateur, celui-ci se prend à l'issue du séjour. Cette période de prise du repos compensateur est neutre financièrement : elle ne déclenche pas de rémunération journalière.

Pendant cette prise de repos, le salarié est **libre** de vaquer à ses occupations. L'employeur ne peut pas exiger de sa part l'accomplissement de tâches.

La date de fin de contrat de travail inclut cette période de repos compensateur dont le nombre doit être fixé par le contrat (en fonction de la durée du séjour, les dates de début et de fin du CEE peuvent donc donner une période qui dépasse le nombre de jours travaillés).



I. Définition du CEE

II. Champ d'application du CEE

III. La conclusion du CEE

IV. L'exécution du CEE

V. LA FIN DU CEE

Q & R – Mises en situation



III. LA FIN DU CEE

⇒ **art. D 432-6 CASF :**

En l'absence d'accord entre parties, le contrat d'engagement éducatif ne peut être rompu à l'initiative de l'organisme avant l'échéance du terme que pour force majeure, faute grave du cocontractant ou impossibilité pour celui-ci de continuer à exercer ses fonctions.



III. LA FIN DU CEE

Le recours à la rupture conventionnelle est-il possible ?

⇒ **Non** car la RUC est réservée aux CDI.

⇒ Arrêt CA Poitiers 16 septembre 2015, RG 14/0293 : Non car ni la rupture conventionnelle ni la rupture négociée n'étaient prévus au contrat en l'espèce. La rupture négociée est à manier avec prudence dans les situations conflictuelles.



Questions - Réponses



Un Office de tourisme (en forme d'EPIC), gestionnaire d'une aire naturelle de camping, peut-il recourir au CEE pour l'accueil des groupes sur cette aire (attribution des emplacements, surveillance, nettoyage) ?

=> Non, pas de vocation éducative dans les missions qui sont confiées au salarié dans ce cas



Un club de ski alpin normand, affilié à la fédération, peut-il recourir au CEE pour encadrer ses jeunes sportifs lors d'un séjour de compétitions fédérales nationales de 9 jours dans les Alpes ?

- ⇒ **En principe non** car, par exception, la législation ACM ne s'applique pas dans ce cas précis en raison du nombre de jours et en vertu de l'article R. 227-1 I CASF (séjours directement liés aux compétitions sportives organisées pour leurs licenciés mineurs par les clubs).

- ⇒ Attention il y a bien des cas néanmoins où un club sportif entre dans le champ d'application de la législation ACM (camp d'entraînements, séjours découverte, sages jeunes, etc).



Un centre de vacances associatif peut-il recruté en CEE, pour renforcer son équipe d'animateurs, une aide soignante de 48 ans, fonctionnaire de la FPH, non titulaire du BAFA ni du BAFD ?

- ⇒ **Oui mais** dans le respect du quotas de 20% de personnes non qualifiées prévu par l'article R. 227-12 CASF.
- ⇒ A noter : la fonction d'aide soignante n'est pas visée par l'rrêté du 20 mars 2007 pris pour l'application des dispositions des articles R. 227-12 et R. 227-14 du code de l'action sociale et des familles



Un Parc naturel régional, gestionnaire d'une base de loisirs comprenant un dortoir de 32 places, peut-il recourir au CEE pour renforcer son équipe d'animateurs pendant les vacances d'été ?

⇒ **Oui en l'état actuel de la jurisprudence**, un parc naturel régional étant un syndicat mixte ouvert (personne morale de droit public créée à l'initiative de collectivités territoriales ; cf. arrêt de la CAA de Lyon précité du 21 février 2017)



Un Parc naturel régional, gestionnaire d'une base de loisirs comprenant un dortoir de 32 places, peut-il recourir au CEE pour renforcer son équipe d'animateurs pendant les vacances d'été ?

⇒ **Oui en l'état actuel de la jurisprudence**, un parc naturel régional étant un syndicat mixte ouvert (personne morale de droit public créée à l'initiative de collectivités territoriales ; cf. arrêt de la CAA de Lyon précité du 21 février 2017)



Faut-il accomplir pour les salariés sous CEE les formalités habituelles de fin de contrat ?

⇒ **Oui** les employeurs concluant des CEE doivent procéder aux mêmes formalités pour leurs salariés sous CEE que pour les autres, notamment DUE, fiche de paie mensuelle, DSN et remise des documents de fin de contrat, à savoir :

- ✓ **certificat de travail** conforme à l'article D. 1234-6 du Code du travail,
- ✓ **reçu pour solde de tout compte** conforme à l'article D. 1234-7 du Code du travail,
- ✓ **attestation d'assurance chômage** conforme aux articles R. 1234-9 et s. du Code du travail délivrée au salarié et adressée à Pôle emploi (il faut cocher la case CDD et non travail temporaire, les données en unité « heure », « jour », « forfait jour », ou « forfait heure » peuvent être converties afin d'obtenir un horaire hebdomadaire qui sera indiqué sur l'attestation).



MERCI DE VOTRE ATTENTION

B

AVOCAT

Avocat au Barreau de Paris - Toque C 0919
▶ 29, avenue Georges Mandel, 75116 Paris
▶ 2, avenue du 6 juin, 14000 Caen (bureau secondaire)

▶ +33 (0)9 72 59 13 50
▶ fbe@benech-avocat.fr
▶ www.benech-avocat.fr