



Le contrat d'engagement éducatif

(juillet 2019)

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est un dispositif visant des recrutements particuliers, principalement les personnes exerçant des fonctions d'animation et d'encadrement dans des centres d'accueil collectif de mineurs, tels que les centres de vacances.

Comment conclure un CEE ?

Le contrat d'engagement éducatif est un **contrat écrit** qui doit préciser :

- l'identité des parties et leur domicile ou siège social ;
- la durée du contrat et les conditions de sa rupture anticipée ;
- le montant de la rémunération ;
- le nombre de jours travaillés prévus ;
- 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.

Un contrat dérogatoire au droit commun

Ce contrat, à durée déterminée, est **dérogatoire** au droit commun en ce qui concerne :

- la durée du travail ;
- la répartition et à l'aménagement des horaires, à l'exception des dispositions relatives au travail effectif ;
- certaines dispositions relatives au temps de pause et au travail de nuit ;
- le repos quotidien et le repos hebdomadaire ;
- ainsi que la rémunération.

Bon à savoir

La totalité des contrats d'engagement éducatifs signés par les mêmes parties **ne doit pas dépasser** la durée de 80 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

La sanction du dépassement de la durée est la **requalification en contrat à durée indéterminée**.

Les conditions dérogatoires

➤ **La rémunération**

Les personnes embauchées en contrat d'engagement éducatif perçoivent une **rémunération journalière** forfaitaire minimale égale à 2,20 fois le montant du SMIC, soit en 2019 : 22,07 € bruts.

➤ **Le temps de travail**

Par année civile, le temps de travail d'une personne en contrat d'engagement éducatif **ne peut dépasser 80 jours**. A défaut, le contrat est requalifié en CDI (v. par ex. *Aix-en-Provence*, 13 mai 2016, n° 14/08610).

➤ La durée du travail et de repos

Par semaine, le travail ne doit pas dépasser 48 heures.

Le salarié bénéficie d'une période de repos fixée à 24 heures consécutives par période de 7 jours. Il bénéficie également d'une période de repos fixée à 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures, sauf s'il est logé sur place : son repos est remplacé par un repos compensateur équivalent à 11 heures par jour.

Dès lors que le séjour dure au moins 4 jours, le repos compensateur peut être pris de manière fractionnée, par tranches de 4 heures consécutives, ou peut être pris en partie en repos compensateur et pour l'autre partie à la fin du séjour.

Bon à savoir

La question du repos quotidien a fait l'objet d'un **contentieux abondant**.

Au final, le juge administratif considère que les dérogations aux limites légales sont admises pour ce type de contrat. La situation est jugée particulière en raison de la nature de l'engagement, qui traduit un esprit militant. ([CE, 30 janv. 2015, req. n° 363520](#))

La rupture du contrat d'engagement éducatif

➤ Un CDD « du seul fait de son objet »

Le contrat d'engagement éducatif est un contrat à durée déterminée. Il prend fin au terme prévu. Selon l'[article D. 432-6 du CASF](#), il ne peut être rompu avant l'échéance du terme que par :

- l'accord des parties ;
- la force majeure ;
- la faute grave ;
- l'impossibilité pour le cocontractant de continuer à exercer ses fonctions.

Attention

L'employeur qui souhaite mettre fin à un contrat d'engagement éducatif doit mettre en œuvre la procédure de licenciement, sinon elle s'expose à devoir indemniser le salarié du préjudice subi. ([Poitiers, 16 sept. 2015, RG n°s 14/02936 et 14/02937](#))

➤ Portée des mentions obligatoires

Le contrat d'engagement étant un contrat dérogatoire au droit commun, il doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires.

Peut entraîner la **requalification en CDI** l'absence de mentions relatives à :

- la durée du contrat ;
- le nombre de jours travaillés prévus ;
- le programme indicatif des jours travaillés ;
- les conditions de la rupture anticipée du contrat.

Exemple : v. *Fort-de-France, 28 juin 2012, RG n° 11/00141*.

Pour aller plus loin :

- [Associations de l'animation](#)
- [Guide « Association employeur »](#)

Juris associations pour le Crédit Mutuel