

LE STATUT DES ANIMATEURS ET DIRECTEURS EN ACCUEIL COLLECTIF DE MINEURS. LE CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF (CEE).

Cette fiche est destinée aux organisateurs d'accueils collectifs de mineurs. Elle fait le point sur les règles d'application du Contrat d'Engagement Educatif (CEE).

Keezam propose une gamme de fiches pratiques consacrées aux ACM et accessibles librement sur keezam.fr. Par exemple :

- L'encadrement des mineurs en ACM,
- L'encadrement des activités physiques et sportives,
- La santé et le suivi sanitaire des mineurs,
- Les formations BAFA, BAFD, PSC1,
- Les formalités administratives pour un séjour à l'étranger,
- Etc.

LES FICHES ANIMATEURS KEEZAM...

Les **Fiches Animateurs** proposées par Keezam sont destinées à tous les organisateurs de séjours et voyages avec des mineurs, hors du cadre scolaire : colonies et centres de vacances, déplacements sportifs, séjours à thème, groupes scouts, CE,...

Pratiques, elles facilitent le travail des responsables, organisateurs comme accompagnateurs, et aident à la réussite des voyages.

Toutes les **Fiches Animateurs** sont accessibles sur le site www.keezam.fr



Durant vos séjours, vous disposez d'une boîte vocale et d'un blog pour rassurer les parents.

Keezam met **gratuitement** à la disposition des responsables de colonies de vacances, voyages scolaires, camps d'ados, séjours sportifs,...

- **Une boîte vocale**, pour donner facilement des nouvelles aux parents,
- **Un blog**, pour leur montrer les photos du séjour.

Au retour, **l'album photo du séjour vous est offert.**

Pour en profiter : <http://keezam.fr>

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT EDUCATIF (CEE) : CE QU'IL FAUT SAVOIR.

Combien de temps travaillent les animateurs ou directeurs en colonie ou centre de vacances ? Comment calculer leurs temps de repos ? Les heures de nuit sont-elles comptabilisées comme des heures de travail ou de repos ? Comment récupérer les temps de repos si ceux-ci n'ont pas été pris ? Quelle est la rémunération des animateurs ?...

Le Contrat d'Engagement Educatif (CEE) est le contrat de travail créé pour les animateurs et directeurs travaillant occasionnellement en Accueil Collectif de Mineurs. Cette fiche fait le point sur les règles régissant le CEE, et intègre les modifications qui lui ont été apportées en 2012.

1 – Animateurs et directeurs de séjours jeunes : un cadre juridique qui évolue.



Le 10 octobre 2011, le Conseil d'Etat a jugé que la réglementation appliquée jusqu'alors aux Contrats d'Engagement Educatif (CEE) des animateurs ou directeurs en accueil collectif de mineurs avec hébergement contrevenait à la législation européenne. En effet, le salarié en CEE ne bénéficiait le plus souvent que d'un repos hebdomadaire, alors que la législation européenne spécifie qu'il doit aussi bénéficier d'un repos minimal quotidien de 11 heures, ou d'un repos compensateur s'il ne peut être pris.

Cette décision du Conseil d'Etat a contraint le gouvernement et les professionnels – réunis en groupe de travail sous la Présidence d'André Nutte – à élaborer une nouvelle réglementation pour mettre en conformité la loi sur le CEE avec la législation européenne, sans pour autant fragiliser l'équilibre économique des colonies ou centres de vacances.

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 a défini les conditions de mise en œuvre du repos compensateur d'un contrat d'engagement éducatif. **Le législateur a souhaité que la répartition des repos compensateurs puisse être en fonction de la taille et de la durée des séjours.**

Le décret n° 2012-581 du 26 avril 2012, puis la circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012, ont précisé les modalités d'application des textes.

Vous pouvez télécharger cette circulaire à l'adresse suivante :

- <http://keezam.fr/Fiches-Animateurs/Circulaire-CEE-11.06.2012-pdf>

2 – Le Contrat d'Engagement Educatif (CEE)

Créé en 2006, le Contrat d'Engagement Educatif répondait alors à la nécessité de sécuriser les conditions d'emploi des animateurs et directeurs en accueils collectifs de mineurs, et de faire évoluer en contrat de travail des accords qui relevaient encore souvent plus ou moins du bénévolat. Pour autant, le Contrat d'Engagement Educatif a la double particularité de ne pas figurer dans le droit du travail, mais dans le Code des familles et de l'action sociale, et de ne s'adresser qu'à **des intervenants exerçant, à titre occasionnel, les fonctions d'animateur ou de directeur en accueil collectif de mineurs**. Le CEE ne s'adresse donc pas aux directeurs ou animateurs travaillant de façon continue pour un organisateur : collectivité, association, club, société de droit privé,...

Le CEE est un contrat de travail dérogatoire. Ses bénéficiaires doivent justifier des qualifications leur permettant d'exercer les fonctions d'animateur ou de directeur, mais n'exercer ces fonctions qu'à titre occasionnel.

3 – Les principaux points du CEE.

a – Les bénéficiaires :

Un Contrat d'Engagement Educatif peut être proposé à toute personne qui assure occasionnellement des fonctions de direction ou d'animation en accueil collectif de mineurs. Cet accueil peut se dérouler durant les vacances scolaires, les congés professionnels et les loisirs. **Le bénéficiaire d'un CEE doit pouvoir justifier des qualifications nécessaires pour être directeur ou animateurs : BAFA, BAFD, ou équivalences.**

b – La durée du contrat :

La durée cumulée d'un ou plusieurs CEE conclu(s) par un même titulaire **ne peut excéder 80 jours par période de 12 mois consécutifs**. Au delà, son activité n'est plus considérée comme occasionnelle, et ne rentre plus dans le champ d'application du CEE.

c – La durée de travail hebdomadaire :

Les dispositions relatives à la durée légale du travail (code du travail) ne s'appliquent pas au titulaire d'un CEE. Celle-ci est **limitée à 48 heures hebdomadaires, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs**.

Par contre, le titulaire d'un CEE bénéficie des dispositions habituelles du code du travail en ce qui concerne :

- La définition du temps de travail effectif : « *Temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».
- Les temps de pause : 20 minimum dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures.
- La définition du travail de nuit.

d – Prise en compte des heures de nuit :

La nuit, les animateurs qui restent en poste, même s'ils bénéficient d'un couchage et dorment, ne peuvent pas, au regard du droit du travail, être considérés comme en période de repos quotidien : ils ne sont en effet pas libres de « *vaquer librement à des occupations personnelles* », demeurent sous l'autorité du directeur de l'accueil, et sont susceptibles d'intervenir à tout moment auprès des mineurs. **Les heures de sommeil dont l'animateur**

peut bénéficier sont ainsi comptabilisées comme des heures de travail, et non comme des heures de repos.

e – Le repos hebdomadaire :

Le salarié en Contrat d'Engagement Educatif bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours.

f – Le repos quotidien :

En plus du repos hebdomadaire, le salarié bénéficie d'une période de repos quotidien fixée à 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures. Ce repos quotidien peut toutefois être soit supprimé, soit réduit (dans la limite de 8 heures). Dans ce cas, le salarié bénéficie d'un repos compensateur égal à la fraction de repos dont il n'a pu bénéficier. Si le repos quotidien est supprimé, le repos compensateur est accordé en tout ou partie pendant l'accueil des mineurs, dans les conditions décrites ci-dessous :

g – Le repos compensateur :

Le repos compensateur vient compenser les périodes de repos quotidiens – ou fractions de périodes de repos quotidiens – qui n'ont pas pu être prises par le salarié. Les conditions permettant au salarié de bénéficier du repos compensateur dépendent de la durée de la période d'accueil (ou fraction de période d'accueil) concernée.

Si le repos quotidien est réduit, le repos compensateur est accordé dans les conditions suivantes :

- Si la durée de l'accueil est de 3 jours maximum, le repos compensateur est accordé à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 4 jours ou plus, 1 tiers du repos compensateur est accordé durant la durée du 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 l'accueil dure plus de 21 jours.

Si le repos quotidien est supprimé, le repos compensateur est accordé dans les conditions suivantes :

- Si la durée de l'accueil est de 3 jours maximum, le repos compensateur est accordé à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 4 jours, 8 heures de repos minimum doivent être prises durant la période d'accueil, en une fois, ou fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives. En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 5 jours, 12 heures de repos minimum doivent être prises durant la période d'accueil, en une fois, ou fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives. En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 6 jours, 16 heures de repos minimum doivent être prises durant la période d'accueil, en une fois, ou fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives. En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
- Si la durée de l'accueil est de 7 jours ou plus, 16 heures de repos minimum doivent être prises durant la période d'accueil, en une fois, ou fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives. 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 l'accueil dure plus de 21 jours.

La circulaire du 11 juin 2012 donne des exemples de calcul du repos compensateur. Vous pouvez la télécharger en cliquant sur le lien indiqué en page 2.

h – La rémunération et les avantages :

La rémunération d'un salarié en CEE ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du Smic, par jour.

Il peut par ailleurs bénéficier d'indemnités et d'avantages en nature.

Si les fonctions exercées par le salarié imposent une présence continue auprès des mineurs accueillis, la nourriture et l'hébergement doivent être pris en charge par l'organisateur et ne peuvent pas être considérés comme des avantages en nature.

Par exemple, l'organisateur d'une colonie de vacances ne peut demander à un animateur de payer son repas ou son hébergement.

i – Les causes de rupture de contrat :

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

Il peut également être rompu à l'initiative de l'employeur en cas de force majeure, de faute grave, ou d'impossibilité pour le salarié de continuer à exercer ses fonctions.

Les principaux textes de référence :

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, article 214 du Code de l'action sociale et des familles concernant le Contrat d'Engagement Educatif.

Décret n° 2012-581 du 26 avril 2012, relatif aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur des titulaires d'un contrat d'engagement éducatif.

Circulaire n° DJEPVA/DJEPVAA3/DGT/2012/230 du 11 juin 2012, relative aux modalités d'application des textes précédents. Cette circulaire, que vous pouvez télécharger, comporte de nombreux exemples illustrant le fonctionnement des repos compensateurs en ACM.

Le Contrat d'engagement éducatif (CEE).

Tous ces textes peuvent être consultés directement à partir de la fiche Animateur intitulée "Le Contrat d'Engagement Educatif", sur le site keezam.fr

**Durant vos séjours,
vous disposez d'un blog
pour partager vos photos.**

Pour en profiter : <http://keezam.fr>