



ACTUALITÉS

LE CONTRAT D'ENGAGEMENT ÉDUCATIF

La loi du 23 mai 2006 relative au volontariat associatif crée un **cadre législatif** à l'engagement **volontaire**, au côté de l'engagement bénévole et du salariat.

Cet engagement volontaire est devenu aujourd'hui indispensable à de nombreuses associations pour la création, l'organisation et la réalisation collective de multiples projets en toute indépendance. Cette loi donne un **statut** et un cadre pour toute personne majeure souhaitant s'investir sur une « mission d'intérêt général » auprès d'une association ou d'une fondation agréée pour une durée maximale de deux ans.

Parmi les adultes et les jeunes qui encadrent des activités associatives, de nombreux intervenants, non professionnels, mettent à profit leur temps libre pour s'engager en faveur de la jeunesse. C'est pourquoi, la loi relative au volontariat s'est accompagnée d'un texte spécifique sur l'**engagement éducatif** qui s'adresse aux animateurs occasionnels, le plus souvent qualifiés (BAFA/BAFD) mais non professionnels qui interviennent dans les Centres de Loisirs (CLSH) et les Centres de Vacances (CVL).

Ainsi, le **contrat d'engagement éducatif** prévoit une durée de travail fixée par une convention ou un accord de branche étendu, ou à défaut par décret. Le nombre de journées travaillées ne pourra excéder pour chaque personne un plafond annuel de quatre vingt jours. L'intéressé bénéficiera d'un repos hebdomadaire minimum de vingt quatre heures consécutives. Les modalités de décompte du temps de travail et de vérification de l'application de ces dispositions par l'inspection du travail seront fixées par décret.

Le texte proposé s'engage à clarifier la situation au regard du droit du travail des **personnels pédagogiques occasionnels** des centres de vacances (CVL) et des centres de loisirs sans hébergement (CLSH). Jusqu'à présent, le personnel pédagogique occasionnel était soumis au régime dérogatoire de l'annexe II de la convention collective de l'animation introduisant une insécurité juridique dans le secteur de l'animation. En effet, les dispositions de l'annexe II dérogent au principe de salaire minimum de croissance, d'heures supplémentaires, de durée de travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire consacrés par le Code du travail. C'est pourquoi le statut des animateurs en centre de loisirs et en centre de vacances a toujours été source de questionnement pour le secteur de l'animation, notamment sur le décompte du temps de travail effectif où les exigences de la permanence pédagogique entrent en contradiction avec les réalités du Code du Travail.

Le décret du 28 juillet 2006, précise les modalités de mise en œuvre des premiers contrats d'animateur, de directeur ou de formateur sous la forme de **Contrat d'Engagement Educatif (C.E.E)**, et fixe la rémunération minimum journalière à 2,20 fois le SMIC soit 18€19 par jour depuis la dernière hausse. Ce montant



est supérieur à celui de l'annexe II qui était de 17€ 38. Par contre, il n'établit pas aussi clairement que la convention de l'animation la distinction entre animateur et directeur.

L'échéancier pour les procédures de mise en œuvre de ces contrats de volontariat est encore à préciser.

Pour en savoir plus :

Direction Départementale de la Jeunesse et des Sports
04 92 36 70 00

LE CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DES SENIORS

Un décret du 28 août 2006 (D n°2006-1070, JO du 29 Août) crée un contrat de travail à durée déterminée afin de favoriser le retour à l'emploi des salariés les plus âgés. L'objectif de cette mesure phare du **plan seniors** présenté par le premier ministre Dominique de Villepin est d'atteindre un taux d'emploi de 50% des 55/ 64 ans à l'horizon 2010 (contre 37% actuellement).

Ainsi, la faculté de conclure un CDD senior **n'est offerte qu'aux personnes de plus de 57 ans** inscrites comme demandeurs d'emploi depuis plus de trois mois ou bénéficiant d'une convention de reclassement personnalisé (CRP).

D'une durée maximale de 18 mois, il peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée initiale du contrat ne peut excéder trente six mois.

Ce **CDD allongé** jusqu'à trois ans au maximum devrait permettre au salarié d'acquérir des droits supplémentaires pour liquider sa retraite à taux plein. Actuellement, un CDD ne peut excéder 18 mois, renouvellement compris.

La création de ce nouveau CDD pour les seniors devrait amener au réexamen de la contribution Delalande pour que cette dernière soit progressivement supprimée (2010). Cette cotisation que sont obligées de verser les entreprises qui mettent fin au contrat d'un salarié de plus de 45 ans ne doit plus constituer un frein au recrutement de ces salariés.

Tous les employeurs visés à l'article L 131-2 du Code du Travail peuvent avoir recours au CDD senior, sauf ceux du secteur agricole.

Ce nouveau contrat nécessitera une modification du Code du Travail. A suivre !

Pour en savoir plus :

Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle, 04 92 30 21 50