Les types de contrats

- Contrat d'engagement éducatif
- Les fonctionnaires détachés
- Les apprentis
- Les travailleurs handicapés en ESAT
- Les mandataires sociaux
- CDI de chantier ou d'insertion
- Les stagiaires
- Volontariat de service civique
- Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)
- Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Contrat d'engagement éducatif

Définition

Le contrat d'engagement éducatif (CEE) est destiné aux personnes qui exercent, de façon occasionnelle, des fonctions d'animation et d'encadrement dans des accueils collectifs de mineurs. Par exemple, dans un centre ou une colonie de vacances. Il s'agit d'un contrat particulier. Il s'écarte des règles du droit du travail, notamment sur le temps de travail, le repos et la rémunération.

(définition tirée du site service-public.fr)

Le contrat d'Engagement Éducatif (CEE) a été créé par la loi n°2006-586 du 23 mai 2006. Il est proposé aux personnes exerçant des fonctions d'animation (éducateurs, animateurs et directeurs de centres) au sein d'un centre d'accueil collectif de mineurs.

Pour les cotisations au régime général de sécurité sociale, l'employeur peut choisir de calculer les cotisations sur le salaire réel ou sur une base forfaitaire.
Pour la retraite complémentaire AGIRC-ARRCO, les cotisations sont dues sur le salaire réel, via les bases exceptionnelles.

Le Contrat d'Engagement Éducatif est encadré par deux obligations :

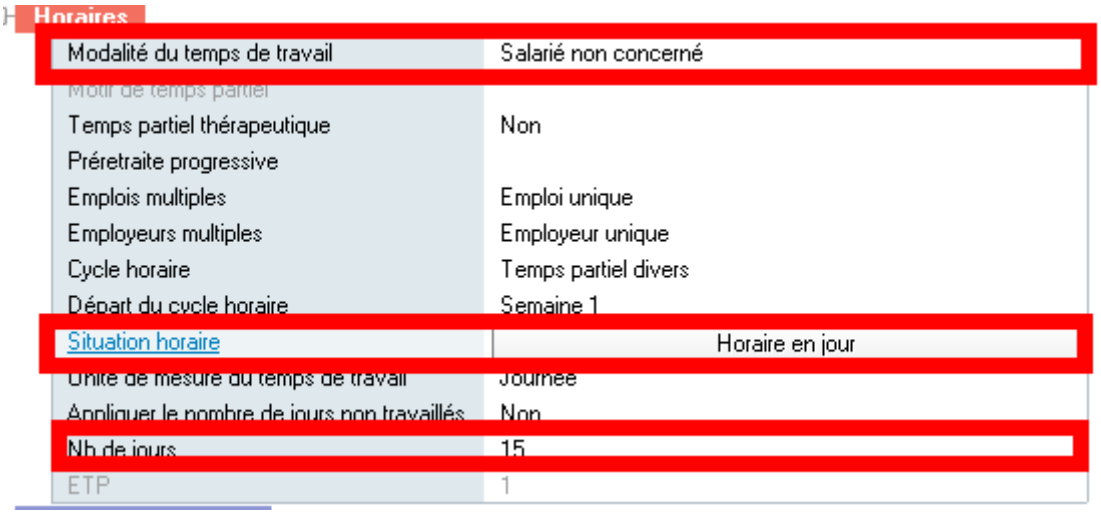
- La totalité des contrats signés par le même salarié ne doit pas aller au-delà de 80 jours sur 12 mois consécutifs
- La rémunération journalière ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du SMIC horaire jusqu'au 30/04/25
- La rémunération journalière ne peut être inférieure à 4,30 fois le montant du SMIC horaire à partir du 01/05/25

  Voir le lien suivant : Animation : qu'est-ce que le contrat d'engagement éducatif ? | Service-Public.fr

Le contrat, pour respecter les consignes DSN, doit être saisi de la manière suivante :

- Nature de contrat : 60 Contrat d'engagement éducatif

- Modalité du temps de travail : 99 non concerné
- Situation horaire : Horaire en jour
- Nb de jours : à renseigner



Avec ces informations, la dsn respectera les consignes au niveau du bloc 40.

S21.G00.40.007 : 60 Contrat d'engagement éducatif

S21.G00.40.011 : unité de mesure 12 journée

S21.G00.40.012 : Quotité de travail de référence de l’entreprise : Sera toujours égal à 20

S21.G00.40.013 : Quotité de travail du contrat : 15 dans l'exemple précédent

Sources :

- https://www.agirc-arrco.fr/wp-content/uploads/2021/10/FAQ_Contrat_d_engagement_educatif.pdf
- Bases forfaitaires des animateurs et directeurs - Urssaf.fr
- L’animateur et le directeur d’accueil collectif, séjour de vacances - Urssaf.fr
- Animation : qu'est-ce que le contrat d'engagement éducatif ? | Service-public.fr
- https://www.cdg16.fr/wp-content/uploads/2024/08/Note-dinformation-Le-contrat-dengagement-educatif.pdf
- https://wikiapp.heberg-eig.fr/attachments/53

Pour codifier le gestionnaire de régime, veuillez suivre ce lien Codification du régime CEE

Les fonctionnaires détachés

Les apprentis

Les travailleurs handicapés en ESAT

Les mandataires sociaux

CDI de chantier ou d'insertion

Les stagiaires

Volontariat de service civique

Contrat de Valorisation de l'Expérience (CVE)

Le contrat de valorisation de l'expérience (CVE) est destiné à faciliter l'embauche des séniors et à leur permettre de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

Suite à l'accord national interprofessionnel en faveur de l'emploi des salariés expérimentés conclu le 14 novembre 2024 par les partenaires sociaux, le CVE a été créé à titre expérimental pour une durée de 5 ans à compter de la publication de la loi N° 2025-989 du 24 Octobre 2025.

Ce contrat à durée indéterminée est ouvert aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail d'au moins 60 ans ou dès 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit.

Conditions à respecter du côté de la personne recrutée pour conclure un CVE

Ce CDI sera ouvert de manière cumulative aux demandeurs d'emploi inscrits à France Travail et âgés d'au moins 60 ans. Cet âge peut-être ramené à 57 ans si un accord de branche étendu le prévoit.

Pour éviter des effets d'aubaine, un employeur ne peut pas recruter en CVE un salarié ayant travaillé dans l'entreprise ou une entreprise du même groupe pendant les 6 derniers mois.

Ce contrat n'est pas ouvert aux personnes qui bénéficient déjà d'une pension de retraite à taux plein, sauf exception (militaires, personnel de l'Opéra national de Paris, anciens agents des mines, assurance vieillesse des marins).

Conditions à respecter du côté des employeurs pour conclure un CVE

Les dispositions concernant le CVE sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés et sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé (ce qui est le cas des EPIC par exemple), sous réserve des dispositions spécifiques qui pourraient régir le statut de ce personnel.

Quelles obligations pour le salarié ?

Au delà des critères d'âge et d'inscription à France Travail, le salarié qui signe un CVE transmet à son employeur un document fourni par la Caisse nationale d'Assurance Retraite et attestant de la date prévisionnelle d'obtention de sa retraite à taux plein.

Le cas échéant, toute réévaluation ultérieure de la date prévisionnelle doit être communiquée à l'employeur au moyen du document mis à jour. C'est sur le fondement de cette date que l'employeur pourra mettre fin au CVE de plein droit.

Comment le CVE peut-il prendre fin ?

Le CVE, comme le CDI peut prendre fin par la volonté d'une des parties avant que le salarié n'ait atteint la date à laquelle il pourra bénéficier de la retraite à taux plein. Il s'agira alors d'une démission si l'acte est à l'initiative du salarié ou d'un licenciement s'il est à l'initiative de l'employeur.

Dans ces cas là, les règles de droit commun du CDI s'appliquent.

Ce contrat de travail suit les mêmes règles que le CDI, exception faite de celles relatives à la mise à la retraite. En effet, la spécificité du CVE repose sur le fait que l'employeur a la possibilité de mettre le salarié en CVE à la retraite dès qu'il atteint la retraite à taux plein.

La mise à la retraite par l'employeur ouvre alors droit pour le salarié à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si elle est plus favorable.

Rien n'interdit que la relation de travail se poursuive au delà de la date prévisionnelle de liquidation de la retraite à taux plein. Le cas échéant, l'employeur conserve la possibilité de mettre le salarié en CVE à la retraite et le bénéfice de l'exonération de 40% de la contribution patronale spécifique de l'indemnité de mise à la retraite

Quels avantages pour l'employeur ?

Le CVE donne à l'employeur de la visibilité dans la gestion de l'effectif de son entreprise. En effet, la procédure de mise à la retraite traditionnelle ne s'applique pas avec le CVE. Ainsi, l'employeur et le salarié peuvent connaitre de manière anticipée et en toute transparence la date à partir de laquelle la rupture du contrat pourra être décidée par l'employeur.

Par ailleurs, ce contrat permet à l'employeur d'avoir droit à une exonération de la contribution patronale spécifique de l'indemnité de mise à la retraite de 40%.

Saisir le CVE dans eiG

Dans la fiche contrat, onglet Généralités, sélectionner les champs suivants :

Nature du contrat : **01 CDI**
Dispositif de politique publique : **83 Contrat de valorisation de l'expérience**

Nature du contrat	CDI
CDD sans terme précis	Non
Unité de la durée minimale	Aucune
Durée minimale	0
Dispositif de politique publique	Contrat de valorisation de l'expérience

Calcul de l'exonération de contribution patronale spécifique

La **rubrique de cotisation CONTRIB_RET_EX** a été ajoutée avec la version 101 du gestionnaire de rubrique.

Elle **se calcule automatiquement** lorsque vous **saisissez l'indemnité de mise à retraite MISE_RETRAITE et que le dispositif de politique publique est un CVE**.

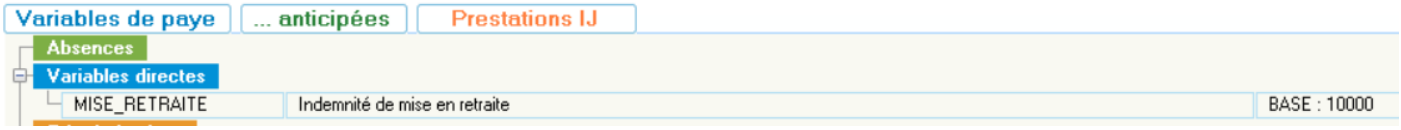
> **Mise à jour des régimes requise :**
> Pour rendre cette cotisation active, vous devez ajouter cette cotisation CONTRIB_RET_EX à vos régimes :
> - DSN :
> - Base : BC_MISE_RET_EX
> - Taux employeur : -1
> - Code CTP : 169
> - Qualifiant : Plafonné
> - Base Ass. 03
> - Code Exo. : 919

	Désignation	DSN	Base	Taux Salarié	Taux Employe...	Code CTP	CTP1	CTP2	Qualifiant	Base Ass.	+Ass	Comp.Ba...	Code Exo.	Code Cot.	+Cot
CONTRIB_RET	Contribution patronale spécifique	✓	BC_MISE_RET		40,000	719			Autre	03				093	✓
CONTRIB_RET_EX	Exonération de contribution patronale ...	✓	BC_MISE_RET_EX		-1,000	169			Plafonnée	03			919		

CTP				S21.G00.78.0	S21.G00.79.00	S21.G00.81.001	S21.G00.81.0	S21.G00.81.0	S21.G00.81.004	S21.G00.81.005	S21.G00.81.00	S21.G00.23.001	S21.G00.23.0	S21.G00.23.0	S21.G00.23.0	S21.G00.23.0	S21.G00.23.0
				Données individuelles								Données agrégées					
Code CTP	Libellé long	Format	Date d'effet de la complétude	Code de base assujettie	Type de composant de base assujettie	Code de cotisation individuelle	Identification OPS	Montant d'assiette	Montant de cotisation	Code INSEE commune	Taux de cotisation	Code de cotisation	Qualifiant d'assiette	Taux de cotisation	Montant d'assiette	Montant de cotisation	Code INSEE commune
169	EXO MISE A LA RETRAITE CVE	F	01/11/2025	03		919	x	x	x			169	921			x	

Saisie de l'indemnité de mise en retraite

Dans les variables directes, saisir la rubrique MISE_RETRAITE en base :



Indemnité de mise en retraite sur le bulletin de paie

Penser à aller dans : Autres paramètres / Paramètres des bulletins / Corps du bulletin / Cotisations pour positionner la rubrique CONTRIB_RET_EXT sous la rubrique CONTRIB_RET

Aperçu du bulletin de paie :

CONTRIB_RET	Contribution patronale spécifique	10000,00		40,00%	-4000,00
CONTRIB_RET_EX	Exonération de contribution patronale spécifique CVE	4000,00			4000,00

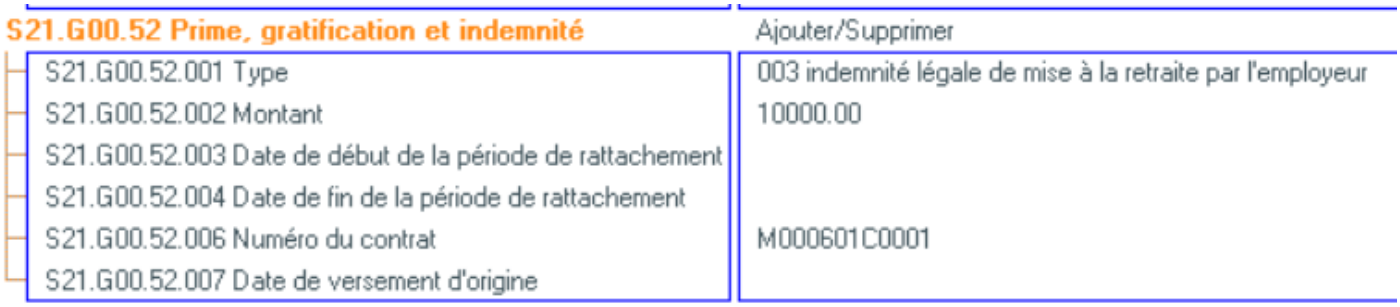
Impact en DSN

Dans la DSN, on voit :

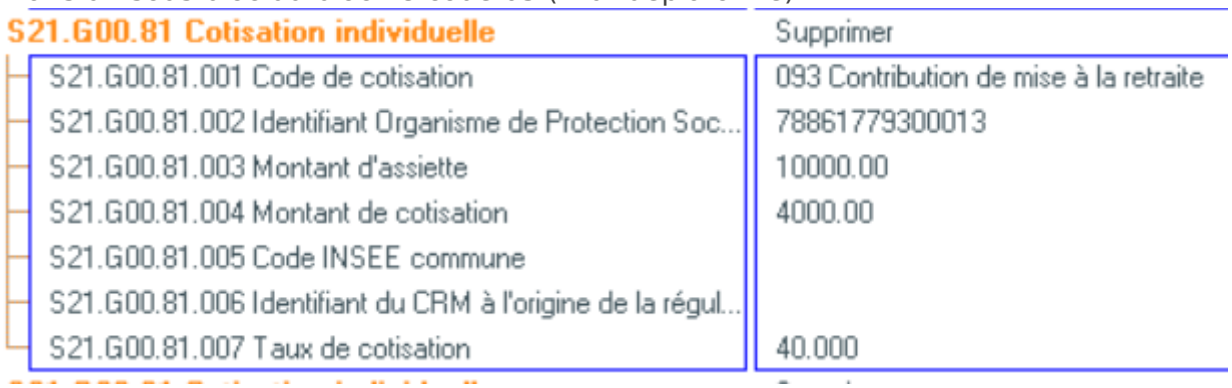
- Dans le bloc 40 :

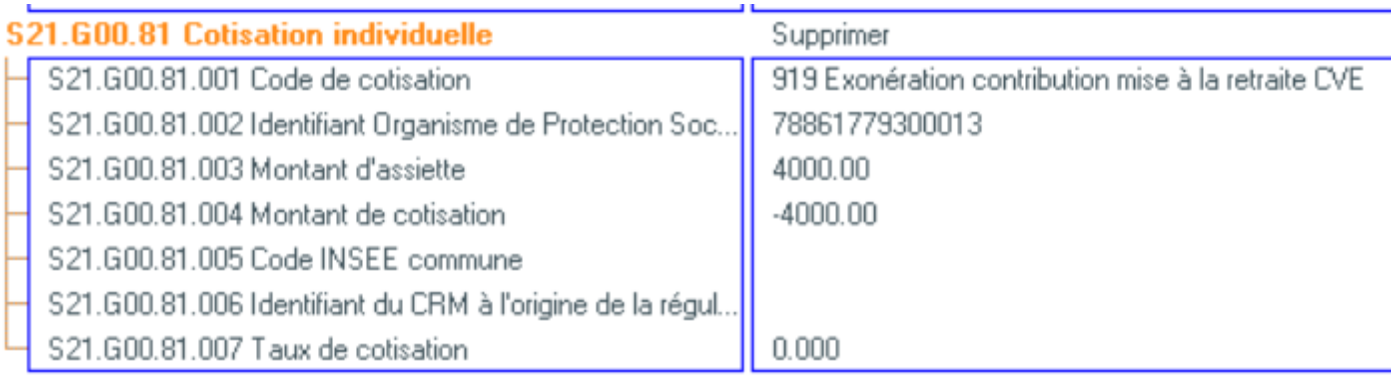


- Dans le bloc 52 :



- Dans un sous bloc du bloc 78 code 03 (Brut déplafonné) :





Références juridiques

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des ANI en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social : art. 4 :

https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000052430969

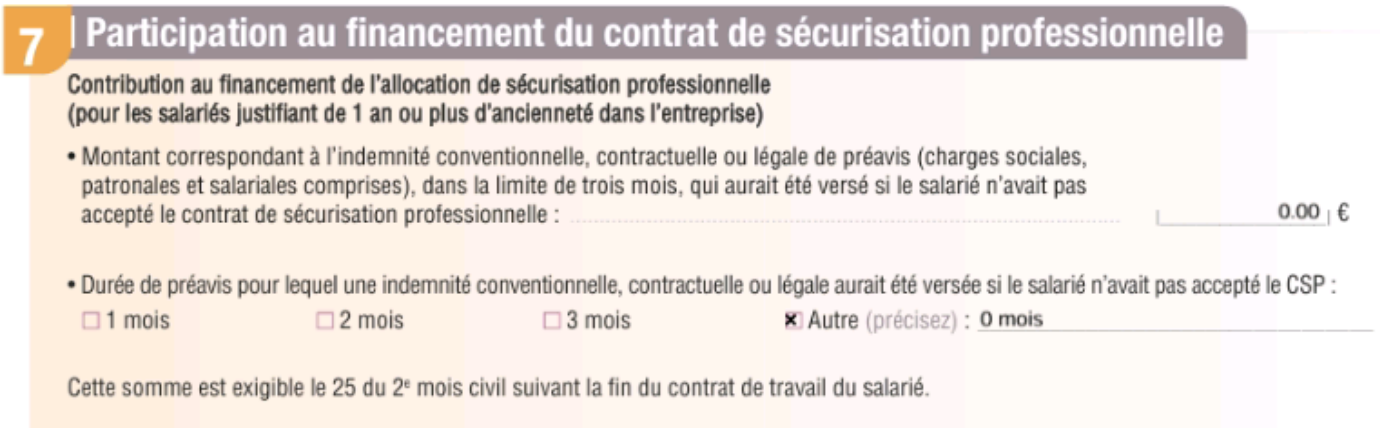
Mise à la retraite par l'employeur : Code du travail : articles L1237-5 à L1237-8 : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006195637/

Contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite : Code de la Sécurité Sociale : Art L137-12 : https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371/

Contrat de sécurisation professionnelle (CSP)

Nous avons reçu plusieurs tickets (ex : 759827 + 762244 + 774690) sur la rupture pour motif économique dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle CSP.

Le problème est le suivant :
Dans le cadre 7 : Participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle, le nombre de mois renseigné est Autre : 0 mois.



7 Participation au financement du contrat de sécurisation professionnelle

Contribution au financement de l'allocation de sécurisation professionnelle (pour les salariés justifiant de 1 an ou plus d'ancienneté dans l'entreprise)

- Montant correspondant à l'indemnité conventionnelle, contractuelle ou légale de préavis (charges sociales, patronales et salariales comprises), dans la limite de trois mois, qui aurait été versé si le salarié n'avait pas accepté le contrat de sécurisation professionnelle : 0.00 €
- Durée de préavis pour lequel une indemnité conventionnelle, contractuelle ou légale aurait été versée si le salarié n'avait pas accepté le CSP :
  ☐ 1 mois ☐ 2 mois ☐ 3 mois ☒ Autre (précisez) : 0 mois

Cette somme est exigible le 25 du 2e mois civil suivant la fin du contrat de travail du salarié.

Il existe une fiche consigne qui date de 2024 : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/1264/~/gestion-du-pr%C3%A9avis-pour-un-fctu
Pour le motif de rupture 026 : 2 possibilités pour le motif du préavis :
10 - préavis non effectué non payé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
90 - pas de clause de préavis applicable

026	Rupture pour motif économique dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle CSP	10 - préavis non effectué non payé dans le cadre d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) 90 - pas de clause de préavis applicable

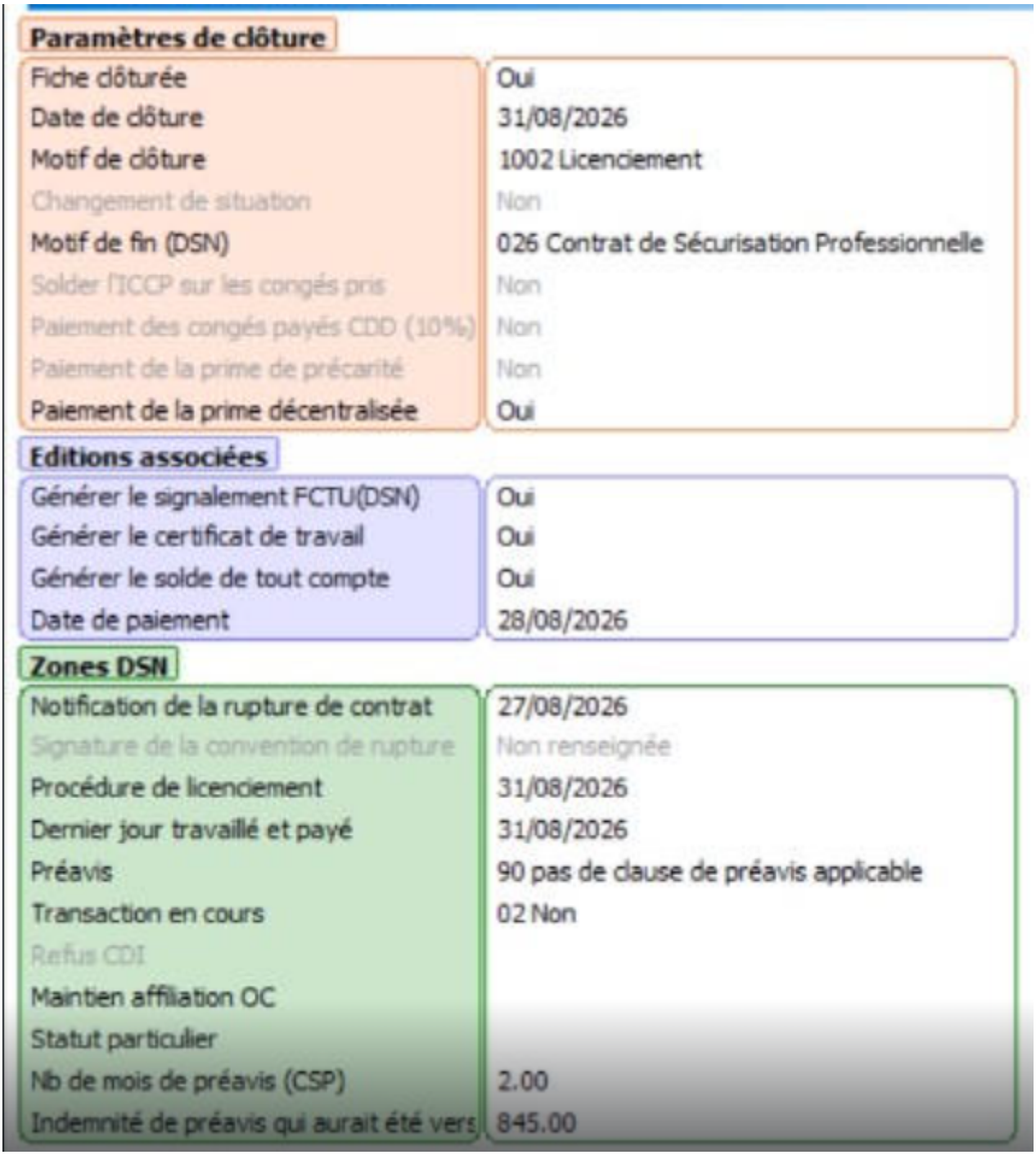
Cela parait incohérent. Il n'y a pas de motif pour un préavis payé.

Nous avons signalé à Net-entreprises que ça ne fonctionnait pas.
Nous n'avons pas eu de nouvelles depuis.

Autre fiche consigne : https://net-entreprises.custhelp.com/app/answers/detail_dsn/a_id/2685/~/modalit%C3%A9s-d%C3%A9claratives-aff%C3%A9rentes-au-dispositif-%C2%AB%E2%80%AFcontrat-de-s%C3%A9curisation

Exemple de saisie dans EIG lors de la clôture :

Voici comment renseigner l'écran de clôture dans le cadre d'un CSN avec un nombre de mois de préavis et une indemnité de préavis si elle aurait été versée.



Impact en DSN :

Création d'un bloc 62 comme ci-dessous avec un nombre de mois de préavis et une indemnité de préavis si elle aurait été versée :

