

# 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 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](http://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

| Horaires                                    |                      |
|---|----------------------|
| Modalité du temps de travail                | Salarié non concerné |
| Mode de temps partiel                       |                      |
| Temps partiel thérapeutique                 | Non                  |
| Préretraite progressive                     |                      |
| Emplois multiples                           | Emploi unique        |
| Employeurs multiples                        | Employeur unique     |
| Cycle horaire                               | Temps partiel divers |
| Départ du cycle horaire                     | Semaine 1            |
| Situation horaire                           | Horaire en jour      |
| Unité de mesure du temps de travail         | Journée              |
| Appliquer le nombre de jours non travaillés | Non                  |
| Nb de jours                                 | 15                   |
| ETP   | 1                    |

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](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)

## **Fonctionnalité EIG en cours de développement**

À ce jour, les évolutions nécessaires dans EIG sont en cours de développement. Cette fiche présente donc en premier lieu le cadre réglementaire applicable, afin de vous permettre d'anticiper les impacts métier et les règles à respecter. La partie dédiée à l'utilisation dans EIG sera ajoutée dès la mise à disposition des fonctionnalités concernées.

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 connaître 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%.

## 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](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000052430969)

Lise 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/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037064371/)

