

# 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](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
Prétraite 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)

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%.

# 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 contrat 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 : Autre
- 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 pa...	BC_MISE_RET...		-1,000	169			Autre	03			919		

# Saisie de l'indemnité de mise en retraite

Dans les variables directes, saisir la rubrique MISE\_RETRAITE en base :

Variables de paye    ... anticipées    Prestations IJ

Absences

Variables directes

MISE\_RETRAITE    Indemnité de mise en retraite    BASE : 10000

# 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

# 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)

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/](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 2<sup>e</sup> 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](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 paraît 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.

