

17) Un animatrice est embauchée avec un contrat qui ne mentionnait pas la durée du contrat, le nombre de jours travaillés, les conditions de rupture anticipées.

17)

Requalification judiciaire d'un CEE en CDD

Si le contrat de travail de la salariée engagée en qualité d'animatrice dans un accueil de loisirs entre dans le champ d'application des dispositions de la [loi du 23 mai 2006](#) (notamment relative au CEE), il convient d'observer que toutes les mentions exigées dans ce type de contrat par le [décret du 28 juillet 2006](#) ne figurent pas dans le contrat de travail litigieux (durée du contrat, nombre de jours travaillés prévus, programme indicatif des jours travaillés, conditions de rupture anticipée du contrat).

Il en résulte que l'employeur ne peut se prévaloir de ces dispositions spécifiques et qu'il y a lieu d'appliquer le droit commun du travail en l'espèce. Il ne peut ainsi rémunérer sa salariée sur la base d'un forfait journalier mais sur la base du montant horaire du SMIC et des heures effectuées. Il lui doit donc un rappel de salaire de 1104 euros.

Cour d'appel de Fort-de-France, 28 juin 2012

Que doit-on retenir ?

- Si les mentions exigées par décret (durée du contrat, nombre de jours travaillés prévus, programme indicatif des jours travaillés, conditions de rupture anticipée du contrat) ne figurent pas dans un contrat d'engagement éducatif, ce dernier peut être requalifié en CDD. Le juge n'est donc pas tenu par le titre/le nom donné au contrat par les parties.
- La requalification d'un CEE en CDD entraîne des conséquences en matière de rémunération : le salarié doit être payé sur la base du montant horaire du SMIC et non d'un forfait journalier.