

Recrutement de saisonniers – Séjours de Vacances

Textes de référence :

- Articles D. 432-1 à D. 432-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux d'animation ;
- Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Circulaire du 11 juin 2012 relative aux conditions de mise en œuvre du repos compensateur équivalent au repos quotidien pour les titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;
- Question écrite Sénat n° 7602 du 22 mai 2003 ;
- Question écrite, Sénat, n° 09749 du 12 décembre 2013.

I – Le recrutement d'adjoints d'animation saisonniers

Les collectivités territoriales peuvent recruter des agents contractuels pour effectuer des missions d'adjoint d'animation, dans les accueils ou centres de loisirs (avec ou sans hébergement) ou en séjours de vacances.

Ces agents **n'ont pas la qualité de vacataires** mais sont des agents non titulaires de droit public territoriaux, leurs **conditions d'emplois** sont donc impérativement conformes **aux règles du statut de la fonction publique territoriale**.

a – Le recrutement

Les agents contractuels saisonniers ont vocation à participer à des activités d'animation. Ils sont recrutés par référence aux grades d'adjoint d'animation de 2^{ème} classe ou de 1^{ère} classe (en cas d'activité nécessitant une compétence reconnue).

Les adjoints d'animation de 2^{ème} classe doivent être titulaires du BAFA et les adjoints d'animation de 1^{ère} classe doivent être titulaires du BAFA et d'un diplôme de niveau V.

Ils sont recrutés **par contrat** sur la base de l'article 3 2° de la loi du 26 janvier 1984 pour motif **d'accroissement saisonnier d'activité**. L'engagement est d'une durée maximale de 6 mois sur une période de référence de 12 mois.

b – Le temps de travail

En **principe**, la quotité hebdomadaire est **plafonnée à 35 heures**.

Cependant, compte tenu de la particularité de cette activité (nature et conditions d'exercice des missions), la durée hebdomadaire de travail peut être, lorsque des **circonstances exceptionnelles** le justifient et pour une **période limitée, supérieure à 35 heures** hebdomadaires, en fonction d'accords établis au sein des collectivités ou établissements et après consultation du comité technique.

Ils bénéficient des **garanties minimum légales** de la réglementation en la matière :

- les heures supplémentaires ne peuvent conduire à dépasser 48h de travail hebdomadaire ;
- ils ne peuvent dépasser 10 heures de travail quotidien maximum (double limite) ;
- le repos quotidien est de 11heures minimum ;
- le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures ;
- dès que le temps de travail quotidien atteint 6h, l'agent bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Dans le cadre des séjours, aucune disposition légale ne prévoit les modalités de **décompte en temps de travail effectif** s'agissant des **périodes de surveillance nocturne**.

Il est conseillé d'appliquer, par analogie, la règle prévue pour les ATSEM dans le cadre des voyages scolaires, qui prévoit de se référer aux dispositions mises en place dans les services de l'Etat pour des missions de même nature et d'ainsi retenir un **décompte forfaitaire de 3 heures de travail par nuit** (période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures, du coucher au lever des enfants).

c – La rémunération

En qualité d'agents non titulaires de droit public, ils sont rémunérés, au minimum, sur la base du 1^{er} échelon de ces grades par référence à un **indice majoré** et une quotité de temps de travail définie.

Rapportée au temps de travail, la rémunération ne peut être inférieure au SMIC.

Ils ne peuvent être payés à l'heure ou sur la base d'un forfait.

Si une délibération le permet, ils bénéficient du régime indemnitaire mis en place pour les grades susvisés.

Les **heures supplémentaires** effectuées (au-delà de 35h pour un temps complet) sont rémunérées dans le cadre de l'IHTS (25h maximum par mois) ou donnent lieu à un repos compensateur.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

Ils peuvent se voir attribuer **l'indemnité compensatrice des congés annuels non pris** du fait de la collectivité employeur.

II – La possibilité de recruter des adjoints d'animation ou des animateurs dans le cadre du contrat d'engagement éducatif (CEE)

a – Les bénéficiaires du CEE

Le CEE peut être proposé à tout agent qui participerait occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

Cet accueil doit être prévu à l'occasion de vacances scolaires ou de loisirs tels que des colonies de vacances.

Pour bénéficier du CEE, il faut justifier de certaines qualifications telles que :

- Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) ;
- Le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD).

b – Le contenu du contrat

Le CEE doit préciser les éléments suivants :

- Identité et domicile des parties ;
- Durée du contrat et conditions de rupture anticipée ;
- Montant de la rémunération ;
- Nombre de jours travaillés prévus ;
- Programme indicatif des jours travaillés ;
- Cas dans lesquels une modification éventuelle du programme indicatif peut intervenir et nature de la modification (notification au moins 7 jours avant, sauf cas d'urgence) ;
- Jours de repos ;
- Le cas échéant, avantages en nature et montant des indemnités dont l'agent bénéficie.

La durée cumulée des contrats conclus par un même titulaire ne peut excéder **80 jours** par période de 12 mois consécutifs.

c – Le caractère éducatif et saisonnier du séjour collectif de mineurs

La Ministre des Sports, dans une réponse en date du **30 janvier 2014**, rappelle que **les collectivités territoriales ont la possibilité de recruter des animateurs dans le cadre du Contrat d'Engagement Educatif (CEE)**.

Le **CEE**, contrat de droit privé, est **accessible aux collectivités publiques territoriales** dès lors qu'elle organise des séjours **collectifs et saisonniers** de mineurs à **caractère éducatif**.

Le recours au CEE ne peut intervenir que dans les cadres de besoins temporaires et saisonniers.

En effet, le recours au CEE pour l'encadrement des accueils de loisirs périscolaires ou fonctionnant le mercredi, eu égard au caractère permanent de ces activités organisés par des collectivités territoriales, n'est pas possible.

d – Un dispositif permettant un aménagement spécifique du temps de travail

1 – Le repos quotidien pouvant être réduit ou reporté

La Ministre des Sports rappelle également que, dans le cadre du CEE, il est possible de remplacer la **période minimale de repos quotidien de 11 heures des animateurs**, pour une durée équivalente, par une période de repos prise durant le séjour et une période complémentaire de repos prise à la fin du séjour.

A titre d'exemple, le repos pris durant le séjour doit être au minimum de 16h fractionnables en périodes d'au moins 4h consécutives **lorsque le séjour a une durée de 6 jours**.

Il s'agit d'un mécanisme de report du repos quotidien devenu, pour la cause, repos compensateur.

Durée de la période d'accueil (ou de la fraction de période d'accueil)	Conditions permettant de bénéficier du repos compensateur
3 jours maximum	Le repos est accordé à l'issue de l'accueil.
4 jours	8 heures de repos minimum prises durant la période d'accueil (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
5 jours	12 heures de repos minimum prises durant la période d'accueil (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
6 jours	16 heures de repos minimum prises durant la période d'accueil (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris à l'issue de l'accueil.
7 jours et plus	16 heures de repos minimum prises durant la période d'accueil (pouvant être fractionnées par périodes d'au moins 4 heures consécutives). En cas de surplus, le repos est pris soit à l'issue de l'accueil, soit à l'issue d'une période de 21 jours (si l'accueil dure plus de 21 jours).

Toutefois, la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures.

2 – Le repos hebdomadaire

L'agent bénéficie d'une **période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives** minimum par période de 7 jours.

3 – La prise en compte des heures de nuit

La nuit, les agents qui restent en poste, même s'ils bénéficient d'un couchage et dorment, ne sont pas considérés comme en période de repos quotidien puisqu'ils ne sont pas libres de vaquer librement à des occupations personnelles et demeurent sous l'autorité du directeur de l'accueil.

Ils sont en effet susceptibles d'intervenir à tout moment auprès des mineurs. Les heures de sommeil dont l'animateur peut bénéficier sont ainsi comptabilisées comme des heures de travail, et non comme des heures de repos.

e – La rémunération

La rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ne peut être inférieure à **2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour**.

Lorsque les fonctions exercées supposent **une présence continue** auprès des publics accueillis, la **nourriture et l'hébergement sont intégralement à la charge de l'organisateur** de l'accueil et ne peuvent en aucun cas être considérés comme des avantages en nature.

L'agent ne bénéficie pas du **régime relatif aux heures supplémentaires**. Il ne bénéficie donc ni de la majoration de salaire, ni de la contrepartie en repos en cas de dépassement du seuil de 35 heures de travail hebdomadaires.

Le CEE est donc un dispositif faisant l'objet de mesures dérogatoires en ce qui concerne le temps de travail, les repos et la rémunération notamment afin de permettre une surveillance permanente des mineurs.

Ainsi, il constitue un atout pour les collectivités territoriales en termes de souplesse dans l'organisation des plannings du personnel participant à un séjour collectif et saisonnier de mineurs à caractère éducatif.