

02/04/2024

**« Est-ce que tu viens pour les
vacances? »**

Temps fort saisonniers



RECRUTEMENT :

- Les conditions de recrutement
 - La formalisation du contrat
- 

L'âge

- Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent public
- Il semble nécessaire de respecter un âge minimum **de 16 ans** : l'âge de la scolarité obligatoire.

Par dérogation : le code du travail prévoit que les mineurs de plus de 14 ans peuvent être autorisés pendant leurs vacances scolaires à exercer des travaux adaptés à leur âge, à condition de leur assurer un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de chaque période de congés.



Cadres d'emplois pas accessibles aux mineurs :

- gardes champêtres
- agents de police municipale

La nationalité

- Agents contractuels : La nationalité française n'est pas exigée

Droits civiques et absence de condamnation

- L'agent doit jouir de ses droits civiques
- Et n'avoir fait l'objet d'aucune condamnation inscrite au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatible avec les fonctions exercées

L'aptitude physique

Aucune visite préalable à l'embauche n'est requise

La visite médicale auprès du médecin de prévention reste obligatoire pour tout agent y compris pour les agents mineurs. (NB : Les médecins du CDG29 rencontrent les agents saisonniers dont le contrat est supérieur à 30 jours)

Position régulière au regard du code du service national

Demander attestation JDC ou à défaut attestation de recensement

➤ Mineur âgé de 16 ans : être recensé

Conditions particulières de recrutement

Maitres-nageurs sauveteurs et surveillants de baignade

Diplômes exigés selon type de surveillance

→ Surveillance des baignades dans le cadre des accueils collectifs de mineurs et colonies de vacances

minimum brevet de surveillant de baignade(BSB)

→ Surveillance des piscines et plages

brevet national de sécurité et de sauvetage aquatique (BNSSA)

Ou

brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport « Activités aquatiques et de la natation » (BPJEPS AAN)

Conditions particulières de recrutement

Agents de surveillance de la voie publique

Missions principales :

- ➔ Surveillance générale de la voie publique, des marchés et des manifestations estivales
- ➔ Constatation des infractions relatives à l'arrêt et au stationnement

Exercice des fonctions sous conditions :

- **Agrément du procureur de la République**

Objectif : vérifier la moralité et l'honorabilité de l'agent (*Avis du Conseil d'Etat n° 342821 du 29 septembre 1987*)

- **Assermentation par le juge d'instance du Tribunal de Police**

Objectif de la prestation de serment : engagement solennel de respecter les règles déontologiques communes à tout agent chargé de fonctions de police judiciaire

Les activités proscrites pour les mineurs

Activités exposant à des risques pour leur santé, sécurité, moralité ou excédant leurs forces

Liste des activités proscrites et des dérogations : Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (travail-emploi.gouv.fr)

La délibération

~~– Est valable pour la totalité du mandat~~

– À prendre chaque année

– Ne peut pas être une délibération de principe (doit préciser les postes ouverts)

Le contrat

- Pas besoin de DVE**
- Ne doit pas être transmis au contrôle de légalité**

La forme du contrat

- Contrat « accroissement temporaire d'activité »
- Contrat « accroissement saisonnier d'activité »

A titre informatif :
mentionner que l'agent est
soumis à des dispositions
spécifiques du code du
travail en tant que mineur

Le contrat

A titre informatif : Si l'agent est mineur, mentionner dans le contrat qu'il est soumis aux dispositions spécifiques du code du travail

La durée :

- **Maximum 6 mois sur une période de 12 mois consécutifs (renouvellement compris)**

Le contrat

La période d'essai :

- Maximum 1 jour ouvré par semaine de contrat dans la limite de 3 semaines pour un contrat inférieur à 6 mois**
- Expressément indiquée dans le contrat**

Les ressources mis à disposition

- Modèle de délibération

**- Modèle de CDD pour
accroissement temporaire**



REMUNERATION :

- Dispositions générales
 - Avantage en nature
 - Focus sur les directeurs et animateurs de centres de loisirs
- 

La rémunération

“ Les saisonniers sont des contractuels de droit public ”

Obligation:

- **Rémunération sur un IM > ou = 366**
(indice mini FP)

Et non rémunérés en référence au SMIC

Éléments de la rémunération

- Le TIB
- Le SFT
- Les primes et indemnités si prévues dans la délibération
- L'indemnité de congés payés (10% rémunération brute totale)
- Le CTI si travaille en EHPAD, SSAD, CIAS, CCAS,...



Pas de prime de précarité

Comment rémunérer mon agent saisonnier?

- **Mon agent travaille un mois complet :**

⇒ J'applique la règle du 30^{ème} soit 151,67h pour un mois travaillé

- **Mon agent commence en cours de mois :**

❖ Je simule une rémunération au 30^{ème}

❖ Je simule une rémunération au réel : soit les heures réellement effectuées

⇒ **J'applique le calcul le plus favorable à l'agent**

Soit le 30^{ème} soit le réel

DPAE (déclaration préalable à l'embauche)

L'obligation de DPAE ne concerne que les emplois de droit privé (PEC)

⇒ Pas de DPAE à effectuer pour les emplois saisonniers

Maladie

Mon agent saisonnier est placé en arrêt maladie. Que faire?

Mon agent n'a pas 4 mois d'ancienneté :

- ⇒ On suspend la rémunération dès le 1^{er} jour de la maladie
- ⇒ Pas de carence = c'est la CPAM qui s'en chargera
- ⇒ Pas de possibilité de procéder à la subrogation
- ⇒ La CPAM indemniserà l'ensemble de l'arrêt si l'agent a suffisamment de droit

Que dois je faire?

- ⇒ Vous devez établir une attestation de salaire via net entreprise

Ou

- ⇒ Réaliser une DSN événementielle dans un délai de 5 jours si l'agent a déjà perçu 3 mois de salaire dans la collectivité

Avantage en nature : le repas

La fourniture de repas à **titre gratuit** est évaluée à **5,35 € pour 1 repas en 2024**



Ce n'est pas un avantage en nature si :

- Repas pris avec personnes dont l'agent à la charge éducative, sociale ou psychologique

ET

- Obligation d'être présent (contrat de travail, projet pédagogique, règlement intérieur,...) : peut concerner ATSEM et moniteurs de centres aérés (pas le personnel de cuisine). *Cour Cassation Ville Quimper 23/03/04*

Avantage en nature : le repas

Si la **participation de l'agent** est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire du minimum garanti, on ne tient pas compte de l'avantage en nature

prix repas > ou égal à 2,68 € pour les agents = pas d'avantage en nature

Si la **participation de l'agent** est inférieure à la moitié de la valeur forfaitaire du minimum garanti, on réintègre en avantage seulement la différence entre le minimum garanti et le prix payé

repas payé 1,80 € : avantage évalué à 5,35 € - 1,80 € = 3,55 €

L'avantage en nature est :

- imposable
- soumis à cotisations selon le régime de sécurité sociale

Focus sur les directeurs / animateurs de centres de loisirs

Principe : Rémunération sur un indice majoré ou un montant de vacation fixé par délibération

Cotisations :

- Jeunes titulaires du BAFA ou BAFD qui exercent cette activité pendant les vacances scolaires et qui **ne sont habituellement pas salariés**

⇒ Toutes les cotisations du régime général sont dues MAIS sont calculées sur des bases forfaitaires :

Date d'effet	Animateur			Directeur adjoint ou Econome		Directeur	
	Jour	Semaine	Mois	Semaine	Mois	Semaine	Mois
01.01.2024	17 €	87 €	349 €	204 €	815 €	291 €	1 165 €

- Les directeurs ou animateurs **habituellement salariés**

⇒ Toutes les cotisations régime général sont dues et sont calculées sur la base réelle de la rémunération



TEMPS DE TRAVAIL :

- Cadre général
 - Focus sur les agents de camp de vacances
 - Focus sur les dispositions spécifiques aux mineurs
- 

Cadre général

Les saisonniers bénéficient des garanties minimales légales en matière de temps de travail :

- 48h maximum de travail hebdomadaire (44h sur 12 semaines consécutives)
- 10 heures de travail quotidien maximum
- 11 heures minimum de repos quotidien
- 35 heures minimum de repos hebdomadaire
- 20 minutes minimum de pause dès que le temps de travail quotidien atteint 6h consécutives

Les heures supplémentaires :

- sont rémunérées dans le cadre de l'IHTS (25h maximum par mois) si une délibération le permet ;

ou

- donne lieu à un repos compensateur.

Organisation des cycles de travail

Principe : Contrat à 35 heures

S'il y a des heures supplémentaires effectuées : paiement des HS ou repos compensateur

Que faire si mon besoin se limite à 250 heures sur les mois de juin et juillet ?

1/ Calculer combien d'heures doit effectuer un agent à temps complet sur 2 mois:

$$\frac{1607 \text{ h} \times 2}{12} = 267,83 \text{ heures}$$

2/ Calculer la durée hebdomadaire de service de l'agent saisonnier :

$$\frac{250 \times 35}{267.83} = 32,66 / 35^{\text{ème}}$$

L'agent saisonnier travaillera donc 32h40 par semaine

Congés annuels des saisonniers

Cadre légal : la durée du congé annuel est égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service

- Exemple 1 : Cas du saisonnier travaillant sur 5 jours par semaine en juin et juillet

Calcul du droit à congé annuel = 5×5 jours = **25 jours**

Proratiser sur 2 mois = $25 \times 2 / 12$ mois = 4,16 soit **4,5 jours de CA pour 2 mois**

- Exemple 2 : Cas du saisonnier ayant un rythme irrégulier d'une semaine à l'autre en juin et juillet

S1 = 5 jours, S2 = 4 jours, S3 = 6 jours, S4 = 4 jours et idem pour le mois de Juillet

Calcul de la moyenne de jours travaillés par semaine : $5+4+6+4 = 19$ sur 4 semaines = **4.75 jours travaillés en moyenne par semaine**

Calcul du nombre de CA par an : $5 \times 4.75 =$ **23,75 jours de CA pour 1 an**

Proratiser sur 2 mois = $23,75 \times 2 / 12$ mois = **3,9 soit 4 jours de CA pour les 2 mois**



S'il n'est pas possible pour le saisonnier de poser ses congés, il est possible de les rémunérer par l'intermédiaire d'une Indemnité Financière Compensatrice

= **1/10ème rémunération (proratisée à la durée du congé déjà utilisé)**

Focus sur le décompte du temps de travail des agents en camp de vacances

Aucune disposition légale ne prévoit les modalités de décompte de temps de travail effectif s'agissant des périodes de surveillance nocturne.

⇒ Application d'une dérogation aux garanties minimales de temps de travail :

« Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ».

Application du régime d'équivalence

(distinction période productive et période d'inaction)



CONSEIL : Application de la décision de la CAA Nantes, 30 juin 2009 n°09NT00098 :
Est ainsi légale la délibération qui prévoit qu'une nuit de garde assurée de 21 heures à 7 heures sera rémunérée sur la **base de 3 heures 30, majorée de 50% le week-end et les jours fériés.**



L'application du régime d'équivalence doit être encadrée par une **délibération** prise après **avis du CST**

Prochain CST : 18/06/2024
Date limite de réception
des dossiers : 21/05/2024

Focus sur le temps de travail des mineurs

Application des dispositions du code du travail (L.3161-1)

La durée :

- 8 heures de travail **maximum** par jour
- 35 heures de travail **maximum** par semaine

Interdiction de travailler :

- Entre 20h et 6h pour les moins de 16 ans
- Entre 22h et 6h pour les mineurs de 16 à 18 ans
- Le dimanche
- Les jours fériés

Les repos :

- 12 heures minimum de repos quotidien
- 2 jours consécutifs minimum de repos hebdomadaires
- 30 minutes minimum consécutives obligatoires de pause au-delà de toute période de travail effectif ininterrompue de 4h30

Le temps de travail des mineurs : heures supp'

Un principe : interdiction de réaliser des heures supplémentaires pour les mineurs

MAIS

des dérogations possibles encadrées
par le Code du travail

**Les heures supplémentaires effectuées par des mineurs sont uniquement
limitées aux activités de:**

- Chantiers de bâtiment
- Chantiers de travaux publics
- Création, d'aménagement et d'entretien sur les chantiers d'espaces paysagers

(art R3162-1 du code du travail)



- Limite de 5 heures par semaine + donne lieu à des repos compensateurs
- Limite de 2 heures par jour pour une journée de 8 heures



**ET SI CA SE PASSE
MAL?**

QUIZZ !!

Votre agent arrive régulièrement en retard, que faites-vous ?

A - Rien

B – Une retenue sur rémunération

C – J'applique une sanction disciplinaire

D – Je l'augmente

La gestion des retards

Votre agent arrive régulièrement en retard que faites-vous ?

- Une retenue sur sa rémunération
- J'applique une sanction disciplinaire

Le retard d'un agent peut tout d'abord conduire à une **retenue sur sa rémunération**, le droit à rémunération étant subordonné à l'accomplissement des obligations de service ou service fait conformément aux dispositions de *l'article L 711-2 du code général de la fonction publique (CGFP)*

Ensuite, les retards répétés et le refus de récupérer les heures non effectuées peuvent conduire à **l'engagement de poursuites disciplinaires** puisque l'absence de service fait révèle un refus d'obéissance ou tout au moins la méconnaissance de l'obligation de servir (*articles L 121-9 et 121-10 du CGFP*).

La discipline

Art. 3 et 3-5 du décret n°88-145 du
15 février 1988



Les obligations des saisonniers

OBLIGATIONS DES CONTRACTUELS

- **Le secret professionnel** (dans le cadre des règles instituées par le code pénal);
- **L'obligation de discrétion professionnelle**
- **L'interdiction de communiquer à des tiers des documents de service**
- **La responsabilité de l'exécution des tâches**
- **Le devoir d'obéissance hiérarchique**



Tout manquement au respect des obligations auxquelles sont assujettis les agents publics, commis par un agent contractuel dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions est constitutif d'une faute l'exposant à une sanction disciplinaire, sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par le code pénal.

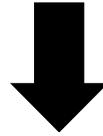
Art. 1-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Art. 36 du décret n° 88-145 du 15 février 1988

La procédure de suspension

Art. 36A du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Agent contractuel commet une faute grave peut être suspendu par l'autorité territoriale.



Exemples de faute grave :

- engagement de poursuites pour tentative d'assassinat ([CAA Versailles 15 mai 2008 n°07VE01155](#))
- manquement aux devoirs de réserve, de discrétion professionnelle et de loyauté à l'occasion d'une prise de position publique accompagnée du lancement d'une pétition et de la diffusion de documents confidentiels ([CAA Marseille 15 janv. 2008 n°05MA02639](#))
- refus répétés d'exécuter les ordres reçus ([CE 12 déc. 1994 n°136497](#))
- participation à une rixe au cours de laquelle un collègue a été sérieusement blessé ([CAA Nantes 4 oct. 2002 n°00NT01556](#))
- attitude agressive et injurieuse envers ses collègues ([CAA Lyon 12 nov. 2009 n°07LY01536](#))
- le fait pour un agent des espaces verts d'emporter de manière habituelle à son domicile des plants, arbustes et arbres appartenant à la commune ([CAA Nantes 16 mars 2001 n°97NT02534](#))
- participation à un attroupement perturbant le déroulement d'un scrutin et l'accès du public aux services, avec attitude provocatrice et insultes envers le supérieur hiérarchique ([CAA Lyon 4 oct. 2005 n°00LY02038](#))
- refus d'un agent de porter l'équipement de sécurité (bleu de travail, chaussures de sécurité) et d'effectuer tout travail, ce qui a gravement perturbé le fonctionnement des services techniques puisque ses collègues ont été contraints de le remplacer pour assurer, en toute sécurité, ses missions ([CAA Paris 11 fév. 2021 n°18PA03954](#)).
- mauvaise gestion comptable et budgétaire de la part d'un agent détaché dans une association en raison de sa qualité de directeur territorial, alors même qu'il avait été mis fin au détachement, qu'il n'avait commis aucune malversation personnelle et qu'il n'était pas le seul à porter la responsabilité de la mauvaise gestion ([CAA Nancy 19 dec. 2002 n°97NC02091](#))
- le fait pour un professeur de mener au sein de son établissement une campagne anti-avortement par la diffusion de tracts et de vidéos de nature à heurter la sensibilité des élèves ([CAA de Marseille 5 mai 2015 n°14MA02047](#)).

Les sanctions applicables aux contractuels

Les sanctions applicables aux <u>contractuels</u>		
*Avertissement *Blâme *Exclusion temporaire des fonctions pour une durée maximale de 3 jours	*Exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée	* Licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement

Toute décision individuelle relative aux sanctions disciplinaires autre que l'avertissement et le blâme et l'exclusion des fonctions (3 jours max) est soumise à consultation de la commission consultative paritaire

La décision prononçant une sanction disciplinaire doit être motivée

Discipline et non renouvellement d'un CDD

Discipline

Licenciement sans préavis,
ni indemnité

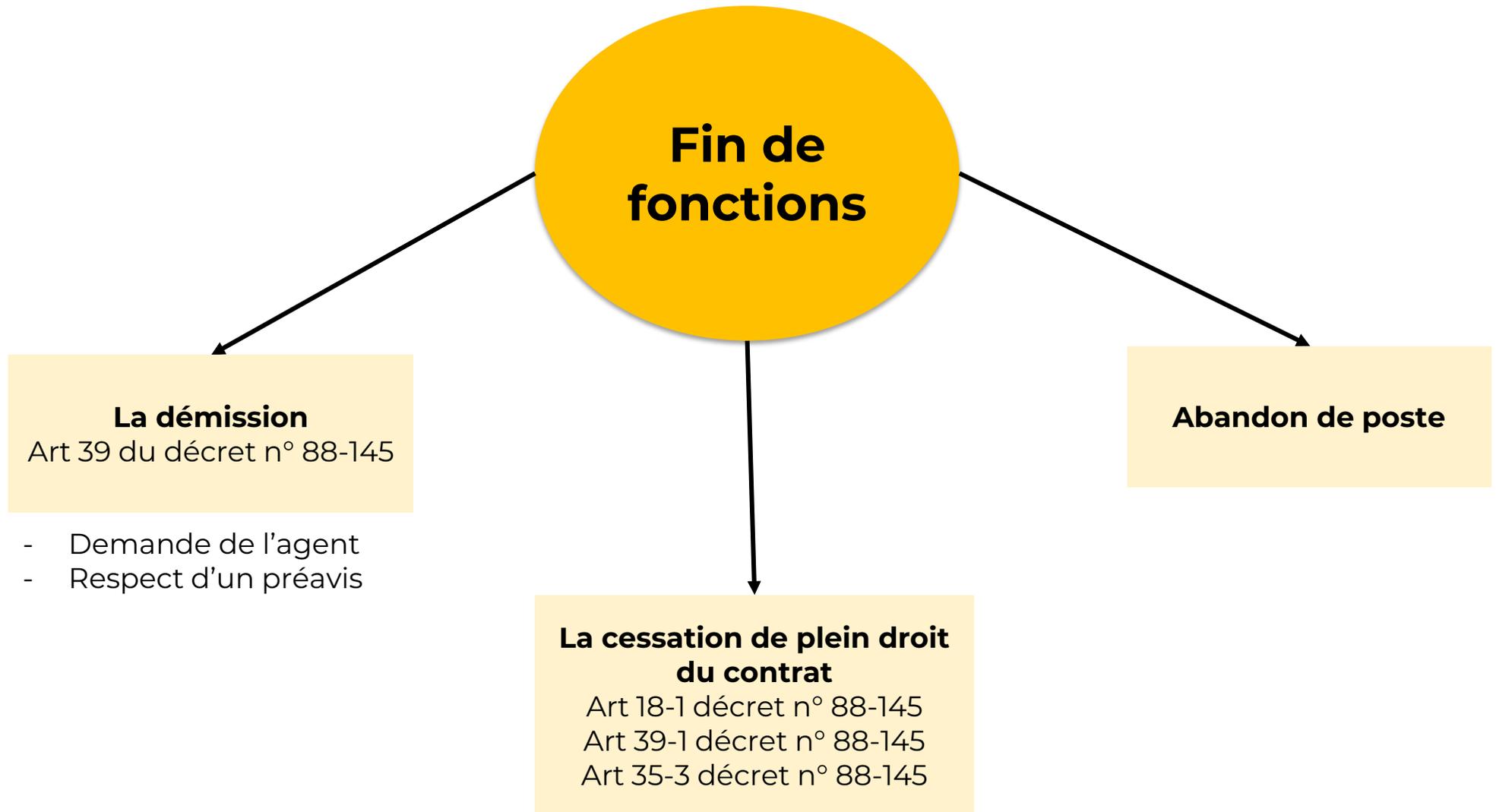
- Proportionnalité entre la faute commise et la sanction
- Entretien préalable
- Pas de préavis ni d'indemnité
- Pas d'indemnité de congés payés non pris
- Consultation de la CCP

Fin de fonctions

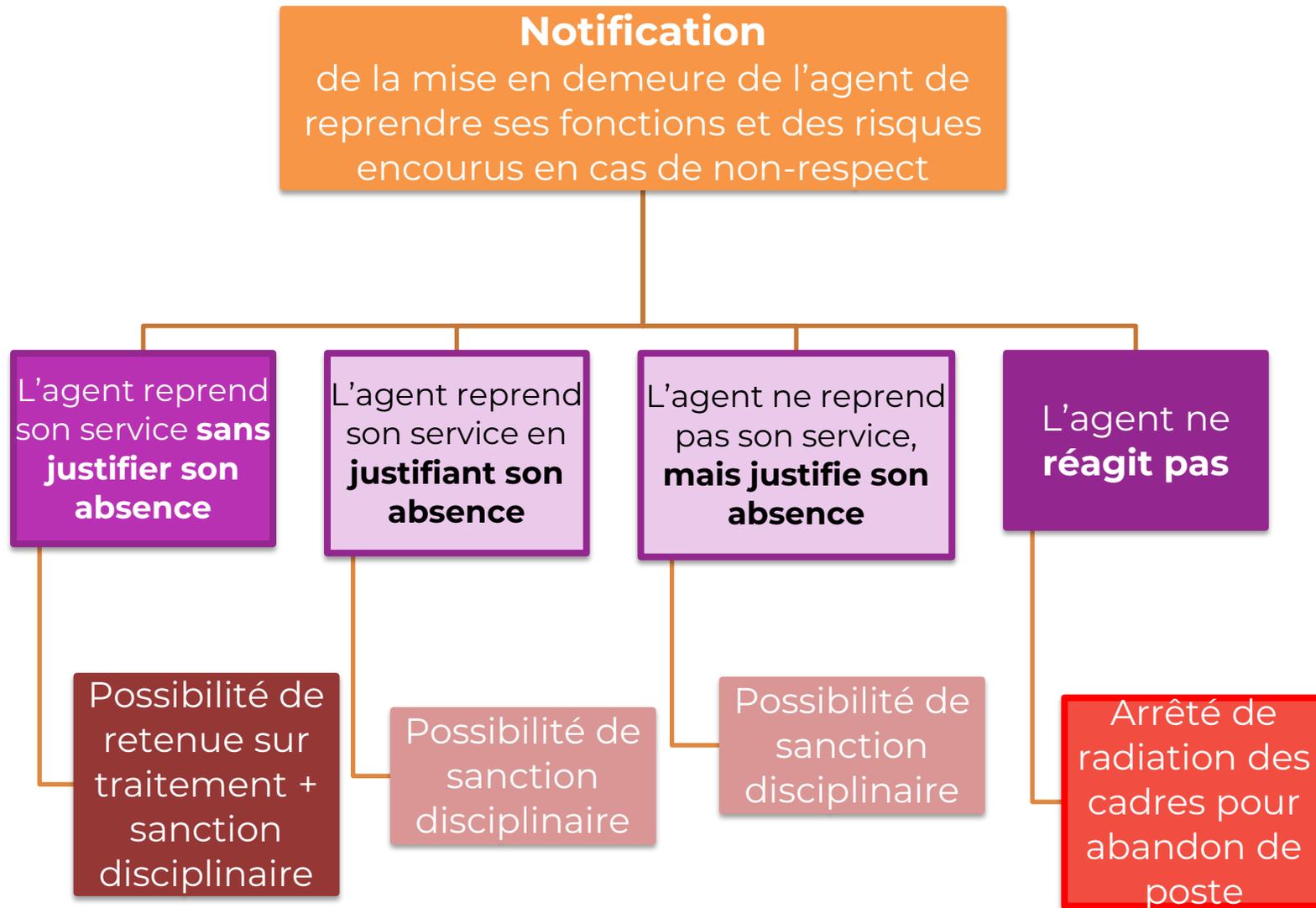
Non renouvellement de
contrat

- Pas de droit au renouvellement
- Absence d'entretien préalable, sauf lorsque le renouvellement entraîne le bénéfice d'un CDI ou si les CDD fondés sur l'article 3-3 sont légaux ou supérieurs à 3 ans
- Absence d'application des droits de la défense
- Pas d'indemnité de licenciement
- Pas de transmission au contrôle de légalité
- Bénéfice de l'allocation pour perte d'emploi

La fin de fonctions



La fin de fonctions





**L'accompagnement
du CDG par le
service intérim :**



Le service intérim à vos côtés

Confiez-nous vos recrutements saisonniers :

de la recherche du candidat à la gestion administrative de son contrat

Vous avez déjà recruté ?

Simplifiez vos démarches en nous déléguant le portage du contrat

Nous nous occupons de tout :

formalités préalables au recrutement, rédaction du contrat de travail, gestion des absences, réalisation de la paie, attestations employeurs...

Contactez l'équipe du service intérim pour évoquer vos besoins :

02.98.64.11.30 / interim@cdg29.bzh



Focus sur les initiatives logement



Un marché du logement en tension



⇒ **Des initiatives locales ont été développées pour répondre aux difficultés d'accès au logement**

Les possibilités offertes par la loi

Décret n°2019-179 du 7 mars 2019 :

- Facilite la recherche de solutions de logement pour les travailleurs saisonniers
- Permet aux personnels des collectivités territoriales concernées d'intervenir plus activement et plus directement dans la recherche de solutions de logement pour les travailleurs saisonniers

Focus sur deux initiatives locales



Mairie de Saint Pol de Léon

-> village éphémère de containers pour 16 saisonniers avec la société Seasonbeds



CC Crozon Aulne Maritime / office du tourisme

-> Mise en relation des propriétaires du territoire avec les saisonniers à partir d'un appel à volontaires

Objectif : faciliter la recherche des saisonniers avec un parc locatif disponible (chambre, un studio, un appartement, une colocation)

D'autres pistes à explorer

→ Région Bretagne

Mise à disposition des internats des lycées public
En 2023, 100 lits ouverts entre Lamballe, Saint Malo et Dinan

→ Ile de Noirmoutier

Acquisition de Tiny Houses



7 boulevard du Finistère
29000 Quimper
02 98 64 11 30
cdg29@cdg29.bzh



www.cdg29.bzh