

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires
des animateurs des Centres de loisirs
de la Commune*



Jean-Michel Saerens
Attaché territorial
Direction des ressources humaines

8.18. Plan du rapport

Plan du rapport:

Introduction;

1. Cadre juridique applicable aux agents contractuels d'un service public territorial;
 - 1.1. Caractéristiques générales des contrats d'emploi de droit public dans la fonction publique;
 - 1.2. Les agents de l'Etat sous contrats de droit public;
 - 1.3. Les agents des collectivités territoriales sous contrats de droit public;
 2. La nature et l'importance de la question posée;
 - 2.1. Les contrats de travail examinés et la question posée;
 - 2.2. Normes juridiques applicables à l'organisation du travail des animateurs recrutés conformément aux contrats examinés;
 3. Les durées de travail applicables légalement et contractuellement aux animateurs sous contrats dits "vacataires" des Centres de loisirs de la Commune;
 - 3.1. Contraintes découlant de l'accomplissement d'un service public;
 - 3.2. L'application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale;
 - 3.3. L'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale;
 - 3.4. Autres dispositions du code du travail éventuellement applicables aux contrats considérés en matière de durée et d'organisation du travail;
 4. Conclusion: Propositions;
 - 4.1. Les éclaircissements qu'appelle la base légale des contrats examinés;
 - 4.2. Précisions ou compléments susceptibles d'être insérés dans les contrats des animateurs des Centres de loisirs.
-

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



des animateurs des Centres de loisirs

Introduction

Une Commune peut être amenée à procéder à des recrutements par contrats.

Cette circonstance appelle nécessairement, pour la régularité de tels recrutements, que soit répondu clairement à un certain nombre de questions d'ordre juridique bien définies, notamment :

En quoi un recrutement sous contrat pour un service public administratif se différencie-t-il d'un recrutement sous contrat pour un service public industriel et commercial ?

La jurisprudence, du Tribunal des conflits et du Conseil d'Etat, répond à cette première question, mais il faut ensuite à cette Commune le secours de textes législatifs pour déterminer à quelles conditions il lui est possible légalement de recruter un agent non titulaire sous contrat de droit public.

Ce problème de légalité se trouvant le cas échéant résolu, il reste encore à définir si l'emploi d'un agent sous contrat de droit public est seulement régi par les dispositions du contrat considéré ou s'il n'est pas nécessaire de prendre en compte à l'égard de ce contrat des normes législatives ou réglementaires qui lui sont supérieures. En d'autres termes, quelles sont les garanties essentielles auxquelles peut prétendre le postulant à un emploi sous contrat de droit public, et quelles sont par ailleurs les obligations que la mise en œuvre d'un tel contrat doit en toute hypothèse respecter, nonobstant, s'agissant de ces deux questions, les finalités éventuellement poursuivies par les parties ?

Telles sont les interrogations auxquelles la présente étude s'est attachée à répondre à travers l'examen, soumis à son auteur par l'administration municipale qui l'emploie, des cas d'agents non titulaires recrutés par contrats pour accomplir le service d'animateurs de Centres de loisirs pour enfants scolarisés de la Commune.

Une première partie de l'étude s'est employée à définir sommairement le cadre juridique applicable aux agents contractuels d'un service public administratif territorial.

Dans une deuxième partie, l'auteur de la présente étude s'est efforcé de délimiter précisément, aux plans jurisprudentiel, législatif et réglementaire, le champ de la question qui lui était posée, c'est-à-dire sa nature et son importance au regard des normes légalement ou éventuellement applicables.

Une troisième partie de l'étude s'est appliquée à entrer dans le détail des règles qui concernent les contrats considérés compte tenu de leurs diverses spécificités.

Une quatrième et dernière partie termine ensuite ce rapport par des propositions tirées de la réflexion qui a été développée à l'égard de tels agents territoriaux non titulaires, propositions inséparables des constatations qui peuvent s'imposer, quant à la situation contractuelle et réglementaire d'agents ainsi recrutés, au regard des règles qui président par ailleurs aux recrutements dans les cadres titulaires de la fonction publique territoriale.

Il appartient évidemment en dernier ressort à l'administration territoriale compétente de fixer ses options et de sélectionner ses opportunités pour la mise en œuvre de sa politique de recrutement.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



des animateurs des Centres de loisirs

1. Cadre juridique applicable aux agents contractuels d'un service public territorial

1.1. Caractéristiques générales des contrats d'emploi de droit public dans la fonction publique

1.1.1. Les contrats administratifs

Un contrat conclu entre particuliers n'est jamais un contrat administratif.

Doivent être qualifiés par contre de contrats administratifs les contrats passés avec une personne publique, dès lors qu'ils se rattachent à une activité de service public, la notion de service public devant être entendue au sens de toute action administrative assumée en vue de la satisfaction d'un intérêt général¹.

Cependant, le rattachement à une activité de service public, s'il est une condition nécessaire pour que le contrat puisse être administratif, n'est pas une condition suffisante. Même conclu en vue d'un service public, un contrat n'est administratif que si les parties ont opté pour le « procédé de droit public » ; « la nature juridique des conventions doit être déterminée d'après les stipulations qu'elles comportent »².

La participation à une activité de service public reste une condition suffisante à elle seule pour rendre le contrat administratif lorsque le contrat a pour effet d'associer directement le cocontractant à l'exécution même du service ; en pareil cas il est inutile de rechercher si les stipulations du contrat présentent un caractère exorbitant ; le seul fait que le cocontractant est appelé à assurer le fonctionnement du service public suffit à imprimer au contrat un caractère administratif³.

¹ Tricot, concl sous CE, 23 décembre 1953, Dame Vve Lillo, Rec CE 1953.573 ;

² CE, 29 juin 1951, Sté minière du cap Corse, Rec CE 383) ;

³ TC, 7 novembre 1922, Manon, Rec CE 795 ; CE, 7 janvier 1927, Tribler, *ibid* 25 ; 20 avril 1956, Epoux Bertin, D. 1956. 433, note de Laubadère ; V. cependant comme paraissant limiter en pareil cas le caractère administratif au cas où

La participation à une activité de service public peut être encore une condition suffisante pour rendre le contrat administratif lorsque « les conditions particulières de fonctionnement du service public » lui donnent ce caractère ; il s'agit des hypothèses dans lesquelles la réglementation même du service public entraîne la présence dans les contrats conclu par lui de règles exorbitantes, analogues et équivalentes aux « clauses exorbitantes » qui constituent la troisième condition du contrat administratif⁴.

La condition déterminante de l'existence d'un contrat administratif se trouve en effet, selon la jurisprudence, dans l'insertion dans le contrat de « *clauses exorbitantes du droit commun* »⁵. C'est par cette insertion que se révèle choix du procédé de droit public.

Constituent en premier lieu des clauses exorbitantes du droit commun celles qui ne pourraient pas être insérées dans un contrat conclu entre particuliers ; le Conseil d'Etat définit quelquefois les clauses exorbitantes celles « ayant pour effet de conférer aux parties des droits ou de mettre à leur charge des obligations étrangers par leur nature à ceux qui sont susceptibles d'être librement consentis par quiconque dans le cadre des lois civiles et commerciales »⁶.

D'une manière plus générale, constituent notamment des clauses exorbitantes celles qui comportent l'octroi de prérogatives de puissance publique, lorsque le contrat reconnaît ces prérogatives à l'Administration vis-à-vis de son cocontractant, par exemple le droit d'employer des procédures d'action d'office⁷, le droit de résilier le contrat *ad nutum*⁸ ou d'exercer un contrôle exceptionnel sur l'exécution du contrat⁹.

D'une manière plus générale encore, la clause exorbitante est celle qui « porte la marque administrative »¹⁰, c'est-à-dire qui ne peut avoir été inspirée que par des considérations d'intérêt général insusceptibles de se rencontrer dans les relations contractuelles entre particuliers, par exemple celle qui impose au cocontractant des obligations d'intérêt général dans la gestion de ses affaires ou des obligations en faveur du public¹¹.

1.1.2. Les emplois publics contractuels

La jurisprudence a admis, depuis les premières mises en œuvre des statuts de la fonction publique, que l'Administration puisse recruter des collaborateurs occasionnels par

le service public présente lui-même des modalités particulières de fonctionnement : CE, 14 mai 1948, Jacquin, Rev. Dr. Publ. 1949. 600, note Waline ;

⁴ CE, 23 mai 1924, Les affréteurs réunis, S. 1926. 3. 10, concl. Rivet ; 29 mai 1925, Décatoire, Rec CE 534 ; 6 novembre 1925, Lefèvre-Utile, *ibid* 868 ; 27 mars 1926, Planteur de Caïffa, *ibid* 385 ;

⁵ CE, 31 juillet 1912, Sté des granits des Vosges, Rec CE 912, concl. L. Blum ;

⁶ CE, 15 février 1935, Sté fr. de constructions mécaniques, Rec CE 201 ; 20 octobre 1950, Stein, *ibid* 505 ; 29 juin 1951, Sté minière du cap Corse, *ibid* 383 ;

⁷ CE, 27 juillet 1950, Peulabeuf, Rec CE 668 ;

⁸ CE, 3 juillet 1925, de Mestral, D. P. 1926. 3. 17 ;

⁹ TC, 19 juin 1952, Sté des combustibles, Rec CE 628 ;

¹⁰ Rivet, concl. Sur CE 23 décembre 1921, Sté générale d'armement, Rev. dr. publ., 1922, 74 ;

¹¹ CE, 18 janvier 1924, Ville de Paris, Rec CE 58 ; 23 décembre 1953, Dame Vve Lillo, *ibid* 573, concl. Tricot ; 17 décembre 1954, Grosy, Rev. prat. dr. admin. 1955, n° 75 ;

contrat, et fixer, dans ces conventions, l'essentiel de la situation du particulier intéressé, lorsqu'elle estime nécessaire de se soustraire au caractère impersonnel des dispositions statutaires pour pourvoir *intuitu personae* à un emploi difficile à attribuer pour des raisons de technicité, d'éloignement ou de précarité.

On applique aux contrats qualifiés de contrats administratifs le droit public et la compétence administrative¹². Ce caractère résulte essentiellement de la nature de l'emploi conféré aux intéressés, c'est-à-dire que si, par quelque aspect de ses fonctions, l'agent peut engager de façon décisive la collectivité, ou participe directement à l'exécution même du service public, il sera soumis aux règles du droit administratif¹³. D'autre part, lorsque le critère tiré de la nature des fonctions ne suffisait pas, la jurisprudence administrative se reportait subsidiairement aux clauses du contrat : si, par quelque aspect, comme la nomination¹⁴, la titularisation¹⁵, l'imputation budgétaire des traitements¹⁶, des sujétions débordant le droit commun¹⁷, elles dérogent aux règles usuelles du salariat, l'ensemble du contrat est réputé de droit public et de la compétence de la juridiction administrative, qui pourra être saisie d'un recours pour excès de pouvoir lorsque le litige ne sera pas relatif à une clause du contrat¹⁸, ou d'un recours de plein contentieux s'il y a une demande d'indemnité¹⁹.

Ainsi se manifestait clairement le caractère hybride de la situation des agents contractuels, qui ne sont soumis pleinement, ni au droit des fonctionnaires, notamment en ce qui concerne les formes et la durée de leur engagement et leur carrière²⁰, ni au régime ordinaire du salariat puisque la juridiction administrative leur impose de sévères obligations dans l'intérêt du service public.

Mais la situation de ces agents n'est contractuelle que dans les matières régies par le contrat²¹. Les points les plus fréquemment régis par le contrat sont ceux relatifs à la durée de la convention et aux conditions de son expiration²², à la rémunération à verser : ces stipulations sont en principe intangibles.

En revanche, tout le reste de la situation de l'agent contractuel est fixé unilatéralement par l'Administration, qu'il s'agisse des obligations de service, des avantages statutaires²³, du régime disciplinaire²⁴, des mutations, de la suppression du service ou de l'emploi²⁵, de la révocation par le chef de service pour manquement grave, parfois même avant l'expiration du contrat²⁶.

¹² V. De Laubadère, p. 24 et s., 124 et s. ; Brimo, *Le Fonctionnaire contractuel*, Rev. dr. publ. 1944. 107 ;

¹³ CE, 1^{er} février 1952, Rec CE 77 ; 23 avril 1947, *ibid* 158 ; 4 juin 1954, Affortit et Vingtain, *ibid* 344, concl. Comm. Gov. Chardeau ; TC, 13 juin 1955, Bechmann ;

¹⁴ CE, 7 mars 1947, Rec CE 99 ;

¹⁵ CE, 29 mars 1942, Rec CE 167 ;

¹⁶ CE, 30 janvier 1935, Rec CE 130 ;

¹⁷ CE, 9 juin 1948, Rec CE 254 ;

¹⁸ CE, 19 juin 1936, Rec CE 666 ;

¹⁹ CE, 29 juin 1906, Rec CE 589 ;

²⁰ CE, 31 juillet 1948 ; Rec CE 377 : ils ne forment pas un cadre ;

²¹ CE, 22 juillet 1938, Rev. dr. publ. 1938. 819 ;

²² CE, 15 février 1950, Rec CE 107 ;

²³ CE, 2 mars 1949, Rec CE 102 ;

²⁴ CE, 9 février 1934, D. H. 1934. 223 ;

²⁵ CE, 21 janvier 1923, Rec CE 67 ;

²⁶ CE, 16 juillet 1920, Rev. dr. publ. 1920. 532 ;

L'essentiel de la distinction des situations entre l'agent public contractuel et l'agent public non contractuel consiste, en définitive, en une différence de modes de recrutement bien plus qu'une différence de régime après l'entrée en service. L'agent contractuel est recruté par contrat, ce qui n'est pas le cas des autres catégories d'agents publics, mais ce contrat emporte application des règles de droit public peu différentes de celles qui régissent les autres agents publics. Les règles de droit public « s'appliquent en tout ce qu'elles n'ont pas de contraire aux stipulations du contrat »²⁷.

L'acte unilatéral par lequel l'Administration accorde un contrat d'engagement est un acte créateur de droit, détachable du contrat lui-même²⁸.

Le juge administratif annule sur recours pour excès de pouvoir une mesure de résiliation d'un contrat entachée de détournement de pouvoir²⁹ ; il admet la recevabilité d'un recours pour excès de pouvoir dirigé contre la disposition d'un contrat relative à la rémunération de l'agent³⁰.

Ces solutions confirment le caractère essentiellement réglementaire de la situation des agents contractuels de droit public.

Le critère décisif utilisé jusqu'à une époque récente par le Conseil d'Etat, pour qualifier d'agent public un agent lié par contrat avec une administration publique, outre le caractère exorbitant ou non de ce contrat par rapport au droit commun, était celui de la participation directe ou non de cet agent à l'exécution d'un service public administratif, susceptible de requalifier un tel contrat³¹.

Il s'en suivait pour les personnes concernées une notable insécurité juridique, et une instabilité continuelle pour la pratique administrative, un même agent pouvant se trouver successivement, dans le même emploi, par exemple, agent privé comme femme de service chargée du nettoyage de locaux scolaires et agent public du fait de son travail dans la garderie d'enfants créée dans ces locaux³².

Saisi d'un conflit élevé par le préfet de la région Rhône-Alpes, préfet du Rhône, à l'encontre de la compétence de l'ordre judiciaire, en l'occurrence celle du conseil des prud'hommes de Lyon qui avait condamné le CROUS de Lyon-Saint-Etienne à verser à l'un de ses agents une indemnité de licenciement sur le fondement des règles du droit du travail, le Tribunal des conflits a, depuis, simplifié de façon substantielle, par un arrêt du 25 mars 1996, sa position de principe antérieure, sus-indiquée, en décidant que :

« Les personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi »³³.

Cette solution a été confirmée par le Conseil d'Etat, par un arrêt du 26 juin 1996³⁴, qui décide que :

²⁷ M. Waline, Préface au J.-Cl. Administratif ;

²⁸ CE sect., 13 novembre 1981, Tatareau : AJDA 1982, p. 397, obs. S.S. ;

²⁹ CE, 26 octobre 1960, Rioux, Rec CE 558 ;

³⁰ CE, 5 février 1971, Mégard, Rec CE 113, AJDA 1971, p. 359 ;

³¹ CE, 4 juin 1954, Affortit et Vingtain, Rec CE 342, précité., consacré par TC, 25 novembre 1963, Rec CE 792 ;

³² TC, 25 novembre 1963, précité ;

³³ Cf F. Sartorio, La Gazette des communes, 2 septembre 1996, p. 32 ;

³⁴ Commune de Cereste c/ M. Moreschi et autres, req. N° 135-453 ;

« Les agents contractuels d'une personne publique affectés à un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public, quel que soit leur emploi ».

Le ministre de l'intérieur a estimé notamment à cet égard, à la suite de cette jurisprudence³⁵, que « les contrats « emploi solidarité » sont des contrats de travail de droit privé qui n'ont pas vocation à pourvoir des emplois administratifs publics permanents en se substituant à cet effet aux recrutements d'agents titulaires ou, par exception et dans les conditions définies par la loi, d'agents non titulaires de droit public ».

1.2. Les agents de l'Etat sous contrats de droit public

Le statut général des fonctionnaires (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983³⁶), dans son titre II relatif à la fonction publique de l'Etat, qui fait l'objet de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984³⁷, dispose que, par dérogation au principe énoncé à l'article 3 de son titre Ier, des agents contractuels peuvent être recrutés dans les cas suivants :

1° Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ;

2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse (article 4, modifié par la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987³⁸).

Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels.

Les fonctions correspondant à un besoin saisonnier ou occasionnel sont assurées par des agents contractuels, lorsqu'elles ne peuvent être assurées par des fonctionnaires titulaires

(article 6 dans sa rédaction actuelle issue de l'article 14, I, de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 ; aux termes du II de l'article 14 de cette dernière loi, « Les agents contractuels recrutés en application des dispositions du premier alinéa de l'article 6 de la

³⁵ RM n° 32.926, JOAN-Q, 22 janvier 1996, p. 388 ;

³⁶ D. 1983. 366 ;

³⁷ D. 1984. 134 ;

³⁸ D. 1987. 333 ;

loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée dans sa rédaction antérieure à la présente loi, et en fonctions à la date de publication de la présente loi ou bénéficiaires, à la même date, de l'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée continuent à être employés dans les conditions prévues par leur contrat »).

Le décret qui fixe, en application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée, les dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat recrutés dans les conditions définies aux articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 susvisés est pris en Conseil d'Etat après avis du Conseil supérieur de la fonction publique. Il comprend notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale équivalentes à celles dont bénéficient les fonctionnaires, sauf en ce qui concerne les régimes d'assurance maladie et d'assurance vieillesse³⁹.

Jurisprudence :

Une vacataire assurant des enseignements dans un institut universitaire de technologie, en vertu d'un engagement verbal dont la durée était limitée à l'année universitaire et qui ne prévoyait aucun renouvellement par tacite reconduction, n'entre pas dans le champ d'application du 1^{er} alinéa de l'article L. 351-18 du code du travail, bien que les services accomplis par elle au cours des trois précédant la cessation des fonctions aient satisfait à la condition de durée minimum impartie par l'article R. 351-40 du même code et qu'elle ait déjà été recrutée à plusieurs reprises au titre d'années universitaires antérieures⁴⁰ ;

Le fait qu'un agent soit rémunéré sur la base de vacations mensuelles multipliées par un taux horaire ne saurait permettre de le considérer comme un agent vacataire⁴¹ ;

Sur l'affirmation du principe général de proportionnalité de la période d'essai imposée à un agent contractuel à durée déterminée, voir Tribunal administratif de Paris, 24 juin 1986, *Act. jur. D. A.* 1986. 707, note J.-Y. P.

1.3. Les agents des collectivités territoriales sous contrats de droit public

1.3.1. Cadre général

³⁹ Voir le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 (*JO* du 19 janvier); le décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 porte création d'un régime de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques ; sur l'allocation pour perte d'emploi, voir circulaire du 29 septembre 1970 (D. 1971. 67) ; sur le licenciement des agents civils non fonctionnaires des administrations de l'Etat, décret du 22 juin 1972 (D. 1972. 295) modifié par l'article 28 d'un décret du 15 juillet 1980 (D. 1980. 302) ; la loi du 22 décembre 1972 (D. 1973. 23), relative à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, s'applique aux agents contractuels ; le décret du 15 juillet 1980 précité, modifié par le décret n° 82-625 du 20 juillet 1982 (D. 1982. 344), définit le régime de protection sociale des agents non titulaires de l'Etat ; pour des agents non titulaires en service à l'étranger, voir le décret n° 82-665 du 22 juillet 1982 (*JO* du 1^{er} août) ;

⁴⁰ CE, 13 octobre 1978, D. 1979. 215, note A. Jeanmaud et A. Roudil ;

⁴¹ CE, 23 novembre 1988, *Act. jur. D. A.* 1989. 194, obs. P. Letourneur ;

Le statut général de la fonction publique territoriale, tel que défini par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, prévoyait l'intégration progressive de la majeure partie des agents non titulaires en fonction au moment de son entrée en vigueur.

Il maintient toutefois la possibilité de recourir à des agents non titulaires dans différentes hypothèses (article 3 de la loi précitée, dans sa rédaction actuelle issue de l'article 18, I et II, de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001):

Les collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 ne peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi précitée.

Ces collectivités et établissements peuvent, en outre, recruter des agents non titulaires pour exercer des fonctions correspondant à un besoin saisonnier pour une durée maximale de six mois pendant une même période de douze mois et conclure pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une seule fois à titre exceptionnel, des contrats pour faire face à un besoin occasionnel.

Des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux mentionnés à l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat (*Cf supra*).

Toutefois, dans les communes de moins de 1000 habitants et dans les groupements de communes dont la moyenne arithmétique des nombres d'habitants ne dépasse pas ce seuil, des contrats peuvent être conclus pour une durée déterminée et renouvelés par reconduction expresse pour pourvoir des emplois permanents à temps non complet pour lesquels la durée de travail n'excède pas la moitié de celle des agents publics à temps complet.

Aux termes de l'article 136, alinéas 2 à 4, du titre III du statut général, tel que défini par la loi du 26 janvier 1984 précitée (dans sa rédaction actuelle issue de l'article 10 de la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001) :

Les agents non titulaires qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée, les agents non titulaires recrutés pour exercer les fonctions mentionnées à l'article 3 et 25 de cette loi ainsi que ceux recrutés dans les conditions prévues par la section II de son chapitre III et par son article 110 (dispositions applicables aux collaborateurs de cabinets), sont régis notamment par les mêmes dispositions que celles auxquelles sont soumis les fonctionnaires en application des articles 6, 7, 8, 10, 11, 17, 18, 20, premier et deuxième alinéas, 23, 25, 26, 27, 28, 29 du titre Ier du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales; des articles 9, 10, des premier, troisième et quatrième alinéas de l'article 25, des articles 33, 34, 35, des troisième et quatrième alinéas de l'article 37, de l'article 40, du premier alinéa du 1° et des 7°, 8°, 10° et 11° de l'article 57, des articles 59, 75, 75 bis et 100 du titre III du statut

général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales; de l'article L. 412-45 du code des communes, jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une loi réorganisant la formation professionnelle des fonctionnaires territoriaux, et des articles L. 417-26 à L. 417-28 et L. 422-4 à L. 422-8 du code des communes modifiés et étendus aux autres collectivités territoriales par le paragraphe III de l'article 119 de la loi précitée.

Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application de cet article 136 de la loi du 26 janvier 1984 précitée⁴².

1.3.2. Les conditions de forme du recrutement d'un agent territorial contractuel

1.3.2.1. Formalités préalables au recrutement

L'emploi, en premier lieu, s'il n'existe pas, doit être créé. Cette création peut être explicite ou implicite.

1.3.2.1.1. Création explicite

Une délibération de l'assemblée territoriale, pour créer un emploi en vue de le confier à un contractuel, est nécessaire, pour plusieurs raisons. En premier lieu, parce que la création de l'emploi est, normalement de la responsabilité de l'assemblée territoriale chargée des « mesures générales relatives à l'organisation des services »⁴³ ; en second lieu, cette création exige en l'occurrence le vote des crédits nécessaires au paiement de la rémunération et des charges ; enfin parce que la jurisprudence considère que le maire, en concluant les contrats de la commune, exécute les délibérations du conseil municipal⁴⁴.

La loi du 27 décembre 1994 prévoit désormais, afin de mieux contrôler ces créations et de diminuer le nombre de « reçus-collés » des concours de la fonction publique territoriale, que la délibération portant décision de recours aux contractuels doit comporter le motif de ce recours, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération.

1.3.2.1.2. Création implicite

La création de l'emploi peut résulter d'une **transformation d'emploi** et n'être donc qu'implicite : tel sera le cas si les modifications apportées à un emploi existant sont

⁴² Voir le décret n° 88-145 du 15 février 1988 (JO du 16 février), qui comporte notamment, compte tenu de la spécificité des conditions d'emploi des agents non titulaires, des règles de protection sociale semblables à celles dont bénéficient les fonctionnaires territoriaux, sauf en ce qui concerne les dispositions liées au régime spécial de sécurité sociale applicable à ces derniers, en particulier en matière d'assurance maladie et d'assurance vieillesse ;

⁴³ CE, 10 octobre 1990, Commissaire de la République de Seine-et-Marne ;

⁴⁴ CE, 9 octobre 1968, Pigalle, RDP, 1969, p. 176 ;

telles qu'elles permettent de le considérer comme un emploi nouveau⁴⁵. La transformation ne peut intervenir, elle non plus, sous peine d'illégalité, sans une délibération⁴⁶.

Dans le cas où il s'agit de remplacer de façon momentanée un titulaire ou dans le cas de vacance d'emploi, l'emploi existe et n'a donc pas à être créé.

S'il s'agit d'un recrutement destiné à pallier l'absence de candidature d'agents titulaires, les mesures de publicité de la vacance de poste, à savoir la notification au centre de gestion compétent, doivent impérativement, sous peine de nullité du recrutement, avoir été effectuées au préalable⁴⁷.

1.3.2.2. Formalités concomitantes au recrutement

1.3.2.2.1. Le choix de l'agent

Le choix de l'agent par l'exécutif territorial est discrétionnaire, seules les circonstances dans lesquelles il peut être procédé à ce type de recrutement étant impérativement fixées par la loi.

Toutefois ce choix ne peut porter que sur une personne qui satisfait aux conditions prévues par la loi et la réglementation. Or, en ce qui concerne les conditions de fond à remplir par l'agent, l'article 2 du décret du 15 février 1988 susvisé (Note n° 42, page 1-8 *supra*) précise qu'aucun agent non titulaire ne peut être recruté :

1° Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Si, étant d'une autre nationalité, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions ;

4° S'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction. Les mêmes certificats médicaux que ceux qui sont exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement.

Il a en outre été jugé que, lorsque le contrat par lequel une personne publique engage un agent par un contrat de droit public, ce contrat peut être signé sans que soit obtenue au préalable par l'intéressé l'autorisation de travail prévue par les dispositions de l'article L. 341-4 du code du travail⁴⁸.

⁴⁵ CE, 12 novembre 1997, Ville de Nevers, n° 162524, pour un emploi dont les attributions, augmentées, justifient un indice passant de 730 à 820 ;

⁴⁶ CE, 8 mars 1996, Département de l'Hérault, n° 118101 : emploi de chargé de mission auprès du directeur général de l'administration transformé illégalement, car sans délibération, en directeur des ressources humaines ;

⁴⁷ CE, 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, n° 143800, Lebon ;

⁴⁸ TA Paris, Bouzid, 18 décembre 1989 ;

1.3.2.2.2. Les formalités de recrutement

La rédaction d'un acte administratif de recrutement est impérativement prescrite par la réglementation : sauf dans les cas où l'emploi à pourvoir existe déjà (remplacements de fonctionnaires momentanément indisponibles, vacances d'emplois), et où le recrutement peut revêtir la forme d'un arrêté, l'agent non titulaire est en principe recruté par contrat, conformément à la jurisprudence susvisée (TC, 25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône, voir note 33 et page 1-4 *supra*), dont il ressort désormais que tout agent non statutaire est un agent contractuel.

1.3.2.2.2.1. Le contrat de recrutement

Ce contrat doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit⁴⁹ et préciser le texte en vertu duquel il a été passé (articles 3, 47 ou 110 du titre III du statut général) ; un délai de huit jours est laissé à l'agent pour retourner le contrat signé : passé ce délai, il est réputé avoir renoncé à l'emploi⁵⁰.

Par exception, et afin de ne pas créer de vide juridique, en cas d'absence de document écrit, le juge administratif reconnaît parfois l'existence d'un « contrat... souscrit sous la forme d'un simple engagement verbal »⁵¹. Un tel contrat présente alors la nature d'un C.D.I.⁵².

Le contrat est naturellement signé par les deux parties. Pour la collectivité publique, la signature du contrat relève de la compétence de l'exécutif territorial préalablement autorisé à cet effet par l'assemblée délibérante, ainsi qu'il l'a été précédemment expliqué.

Le contenu du contrat doit fixer l'ensemble des conditions de travail, notamment le salaire⁵³, la durée de l'engagement, les missions confiées à l'agent, ses droits et obligations, qui ne peuvent d'ailleurs déroger au décret de 1988 susvisé.

1.3.2.2.2.2. Rémunération des agents contractuels et conditions de recrutement

La rémunération est fixée en fonction de l'emploi, de celle qui est donnée au titulaire de l'emploi que le contractuel remplace, du niveau de diplôme et de l'expérience professionnelle⁵⁴ ; des modifications peuvent y être apportées dans les conditions fixées par les lois en vigueur⁵⁵.

⁴⁹ CE, 10 octobre 1990, Commissaire de la République de Seine-et-Marne ;

⁵⁰ TA Lille, 4 novembre 1997, Abdoulaziz, n° 96-1376, AJFP 1998 n° 2, p. 43 ;

⁵¹ CE, 27 février 1995, Commune de Sainte-Geneviève-des-Bois, n° 105732 ; CAA Lyon, 29 juin 1994, Sté Tredi, n° 92-1571 ;

⁵² CAA Lyon, 2 avril 1997, Commune de Genouilly ;

⁵³ CE, 28 juillet 1995, Département des Alpes-Maritimes, précité : l'agent chargé d'assurer la stratégie de communication de la collectivité peut être assimilé à un administrateur territorial ;

⁵⁴ Avis CE du 28 juillet 1995, JO 13 octobre 1995, p. 14950 ;

⁵⁵ CE, 28 juillet 1995, Delisle, n° 84029, Lebon, p. 328 ;

La règle selon laquelle les collectivités territoriales ne peuvent attribuer à leurs agents des rémunérations excédant celles que l'Etat donne aux siens à responsabilités égales, est applicable aux agents contractuels⁵⁶.

D'une manière générale, cette rémunération ne doit pas être calculée dans des conditions telles qu'elle aboutirait à réaliser un véritable déroulement de carrière⁵⁷, comme tel était le cas du contrat d'un « gestionnaire financier » doté d'un indice 500, ce qui était admissible, mais augmentant de 22 points tous les 18 mois.

Une période d'essai peut être prévue⁵⁸ : elle correspond au stage de l'agent titulaire. Sa prolongation doit être prévue ou acceptée⁵⁹. Cette période doit alors être regardée comme un stage; la décision mettant fin à cette période d'essai avant l'échéance prévue au contrat doit donc être motivée⁶⁰. Une telle clause n'ouvre pas à l'administration le droit de reconduire cette période d'essai⁶¹. L'agent non titulaire maintenu dans ses fonctions après l'expiration de sa période d'essai est lié tacitement à son employeur par un contrat à durée indéterminée⁶².

La date d'effet de l'engagement ne peut être antérieure à la date de la décision de recrutement : l'arrêté encourt alors l'annulation en tant qu'il s'applique rétroactivement⁶³. La durée du contrat est celle qui est fixée par l'écrit : un contrat verbal doit être regardé, en l'absence d'éléments contraires, comme un contrat à durée indéterminée⁶⁴.

Le contrat passé entre l'agent ou la collectivité peut être de droit public ou privé, question qui permet de déterminer quel sera le tribunal compétent en cas de litige, tribunal administratif ou conseil de prud'hommes. En application de la nouvelle jurisprudence susvisée du tribunal des conflits (25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône), le contrat passé par une collectivité territoriale ou un établissement public à caractère administratif en dépendant sera toujours administratif, à moins que la loi ou le décret n'aient décidé qu'il présenterait le caractère de droit privé (tel est le cas des contrats du type « CES » ou « CEC » ou « emplois-jeunes »).

1.3.2.3. Formalités postérieures

Ces formalités sont au nombre de deux :

1. Transmission au ***contrôle de légalité***, dans les conditions habituelles. Cette transmission conditionne le caractère exécutoire de la décision de recrutement⁶⁵.
2. La délibération décidant la création de l'emploi et le recrutement d'un contractuel doit être communiquée au ***centre de gestion de la fonction publique territoriale*** dont relève la collectivité. En l'absence de cette

⁵⁶ CE, Delisle, précité ;

⁵⁷ CE, 15 janvier 1997, Préfet du Nord c/ Commune de Wattrelos, n° 152937, Lebon ;

⁵⁸ Article 4 du décret de 1988 susvisé ;

⁵⁹ CAA Paris, 10 juin 1997, G..., n° 95-733, AJFP 1998, n° 1, p. 53 ;

⁶⁰ CE, 17 juin 1988, ANPE, n° 30673 ;

⁶¹ TA Limoges, 21 décembre 1989, Taillasson ;

⁶² CE, 2 juin 1993, Ville de Molsheim, n° 94437 ;

⁶³ CE, 10 février 1995, Royer, n° 78545 ;

⁶⁴ CAA Nancy, 2 avril 1997, Commune de Genouilly, n° 94-1710, AJFP sept. 1997, p. 47 ;

⁶⁵ Loi du 2 mars 1982, II-art 2, alinéa 6 ;

formalité, le contrat est conclu selon une procédure irrégulière, et, par suite, nul⁶⁶.

⁶⁶ CE, 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, n° 143800, AJFP juill. 97, p. 4.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



des animateurs des Centres de loisirs

2. Nature et importance de la question posée

2.1. les contrats de travail examinés et la question posée

2.1.1. Description des missions des animateurs des Centres de loisirs

Durant la période de l'année scolaire, soit compte tenu du calendrier annuel fixé par zones académiques par l'administration de l'éducation nationale, la Commune organise des classes dites « d'environnement » dans diverses propriétés municipales situées *intra* ou *extra muros* accueillant les services des Centres de loisirs.

Ainsi, pour l'année scolaire 2001-2002, ces classes d'environnement se sont déroulées du 15 octobre 2001 au 14 juin 2002, avec une préparation logistique préalable du personnel d'encadrement du 17 septembre 2001 au 12 octobre 2001.

L'encadrement des classes d'environnement nécessite en effet la présence d'animateurs prenant en charge pour le public scolaire concerné différentes missions¹

D'une façon générale, en premier lieu, les animateurs doivent appliquer la politique d'animation mise en place par la Commune et atteindre les objectifs définis dans son *projet éducatif*.

¹ La description de charges professionnelles énoncée est déduite de l'examen de trois contrats types d'emploi, par la Commune, d'animateurs des Centres de loisirs, communiqués aux fins de la présente étude et figurant à sa suite en Annexes III, 1, 2 et 3 – un premier contrat pour un animateur de jour, un deuxième contrat pour une animatrice de jour et le troisième contrat pour un animateur de nuit, engagements dans lesquels ces animateurs sont qualifiés de « vacataires » ;

Cette mission générale s'accompagne pour les animateurs considérés de prescriptions déontologiques de base à savoir: veiller à tous moments et en toutes circonstances à la sécurité des enfants et au strict respect des règles d'hygiène et sanitaires applicables, et mener une action éducative incluant à l'égard des enfants une attitude correcte et respectueuse exempte de toute brutalité, de vexations ou d'écarts de langage, et en maintenant le bon ordre et la discipline.

D'une façon plus particulière, en second lieu, et en ce qui concerne les animateurs de jour, les animateurs considérés ont pour tâches, d'une part, d'encadrer les enfants lors des activités d'animation, et, d'autre part, de les aider dans les différents aspects de la vie quotidienne en collectivité.

L'encadrement des enfants lors des activités d'animation comporte :

- une préparation préalable consistant en la programmation et l'organisation des activités d'animation ;
- la prise en charge et l'encadrement des groupes d'enfants ;
- la responsabilité des séances d'animation ;
- une capacité d'initiative lors des activités d'animation ;
- la préparation de retours à des phases calmes par la mise en œuvre d'activités de détente ;
- l'aptitude à l'écoute de la sensibilité et de l'expression des enfants ;
- la charge du rangement des lieux et du matériel à l'issue des séances d'animation.

L'assistance à la vie quotidienne des enfants en collectivité est assurée par les animateurs:

- lors de la prise des repas (déjeuner et goûter) avec les enfants ;
- en aidant à servir et desservir les tables aux déjeuners et goûters ;
- en maintenant le calme à table au moment des repas et en incitant, par l'exemple, les enfants à se tenir correctement à table ;
- avant et après le déjeuner, en accompagnant les enfants aux sanitaires.

Pour l'exercice de ces missions, la Commune contractante adopte comme critères individuels, à l'égard du recrutement de ces animateurs contractuels, soit d'une façon objective, soit éventuellement *intuitu personae* selon les modalités de l'examen de leurs candidatures, la possession des qualités suivantes :

- ponctualité ;
- disponibilité et investissement personnel ;

- une tenue vestimentaire et un langage corrects ;
- une bonne moralité ;
- un esprit d'initiative et une capacité d'adaptation « à toutes circonstances »
- l'esprit d'équipe ;
- le respect de la hiérarchie et des consignes fixées ;
- l'aptitude à entretenir de bonnes relations avec leur entourage professionnel, à savoir leurs collègues animateurs, le personnel de cuisine, le personnel d'entretien et les enseignants accompagnant leur classe.

En ce qui concerne les animateurs de nuit, la seule amodiation énoncée par leurs contrats concerne le suivi des repas des enfants, représentés par le dîner et le petit-déjeuner.

2.1.2. Définitions et hypothèses adoptées pour la présente étude

Le présupposé de base auquel s'est tenue la présente étude, sous réserve de correctifs qui seront exposés *infra*, est le respect par la Commune employeur des animateurs des Centres de loisirs du cadre juridique légalement applicable au recrutement et à l'emploi de ces agents contractuels.

Il convient d'abord d'observer que le service des Centres de loisirs de la Commune est un service public territorial administratif à vocation éducative et pédagogique.

Les règlements versés par les usagers, représentés par une cotisation hebdomadaire ou mensuelle, ne correspondent pas à une redevance pour service rendu, ou au coût de prestations, mais à une simple participation du public aux dépenses de fonctionnement du service destinée à alléger les charges budgétaires de la collectivité, et, subsidiairement, à solliciter la motivation des usagers de façon autant que possible non discriminatoire.

En premier lieu, le fait que le service public à qualifier soit assuré directement par la personne publique est généralement pour la jurisprudence un indice tendant à faire présumer son caractère administratif² (l'idée de services publics à objet social et à gestion privée comme, pour s'approcher de la présente étude, les colonies de vacances, les patronages et les centres aérés, n'a pas connu de développements substantiels et avérés pour détenir une réalité juridique³).

² CE Sect., 14 juin 1963, Epoux Hébert, *Rec. CE*, p. 364, concl. Méric, *AJDA* 1964, p. 63, note J. Moreau, *D.* 1964, jur. p. 326, note P. Lalumière ; TC, 19 décembre 1988, Ville de Cannes, *Rec. CE*, p. 497, *AJDA* 1989, p. 274, obs. X. Prétot, *RDP* 1990, p. 571, *D.* 1989, p. 330, note B. Poujade ;

³ R. Chapuis, *Droit administratif général*, t. 1, Montchrestien, 1998, n° 773, p. 555-556 ;

En second lieu, mais principalement, c'est l'origine des ressources du service public, point central de son mode de financement, qui permet de découvrir sa nature administrative ou industrielle et commerciale. Si le service fonctionne grâce à des redevances perçues sur les usagers, analogues au prix des services marchands, l'origine des ressources est le chiffre d'affaires, ce qui tend à une qualification de service public à caractère industriel et commercial⁴ ; à l'inverse, si le service fonctionne grâce à des subventions d'une personne publique, le caractère administratif est patent, car un tel mode de financement est exclusif du caractère industriel et commercial, c'est-à-dire de toute ressemblance avec une entreprise privée⁵.

Ainsi qu'il a été vu ci-avant, l'actuelle jurisprudence du Tribunal des conflits (25 mars 1996, Préfet de la région Rhône-Alpes, Préfet du Rhône), confirmée par le Conseil d'Etat (26 juin 1996, Commune de Cereste c/ M. Moreschi et autres), décide que les agents contractuels d'une personne publique affectés à un service public à caractère administratif sont des agents contractuels de droit public quel que soit leur emploi.

Les animateurs des Centres de loisirs, sous contrat avec la Caisse des écoles puis, à compter du 1^{er} janvier 2002, avec la Commune (selon la disposition finale de chacun des contrats examinés), sont donc légalement des agents territoriaux sous contrat de droit public

A noter qu'un contrat d'emploi de droit public est supposé contenir en principe des clauses exorbitantes du droit commun, y fussent-elles incluses expressément, comme semblait l'exiger antérieurement le Conseil d'Etat, ou tacitement, compte tenu des nécessités et des servitudes du service public.

En tant qu'agents territoriaux sous contrat de droit public, les animateurs des Centres de loisirs de la Commune sont notamment soumis aux dispositions, prévalentes à celles de leur contrat, comme il a été relevé ci-avant, du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (Ce décret figure ci-après en annexe I dans sa version consolidée à la date de ce jour).

Aux termes de l'article 3 de ce décret, « L'agent non titulaire est recruté, soit par contrat, soit par décision administrative. **L'acte d'engagement est écrit. Il précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 précitée en vertu duquel il est établi...** »

Il apparaît que cette disposition n'est respectée dans aucun des trois contrats types examinés, qui se limitent à qualifier dans leur en-tête les agents concernés d' « animateur vacataire ».

On doit donc considérer que ces mêmes contrats renvoient tacitement, à supposer admissible une telle absence de formulation écrite, dans la mesure où le décret précité prévoit que l'engagement, **écrit, précise...**, aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée qui précisent les conditions *limitatives* dans lesquelles les

⁴ CE, 20 janvier 1988, SCI la Colline, *Rec. CE*, p. 21, *AJDA* 1988, p. 407, obs. J.-B. Auby, *CJEG* 1988, p. 328, concl. de La Verpillière, note Delpirou ;

⁵ CE sect., 30 juin 1950, Soc. Merrienne, *Rec. CE*, p. 408 ; TC, 12 janvier 1987, Comp. des Eaux et de l'Ozone, *Rec. CE*, p. 442, *RFD adm.* 1987.284, concl. J. Massot ; TC, 24 octobre 1994, Préfet de Mayotte, *Rec. CE*, p. 607 ;

collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de cette même loi peuvent recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois, soit permanents (alinéas 1 et 3), soit saisonniers ou occasionnels (alinéa 2).

Bien que les contrats examinés qualifient de « vacataires » les animateurs des Centres de loisirs de la Commune, force est de constater que chacun des trois contrats types examinés stipule en son article 2 que « le présent contrat de travail est signé par les deux parties, pour une période déterminée : de Septembre 2001 à Juin 2002 correspondant à une année scolaire ».

En outre, l'article 3 de chacun de ces trois contrats types examinés indique que la période d'emploi correspondant à l'année scolaire dont il s'agit s'étend continûment, hors vacances scolaires, du 15 octobre 2001 au 14 juin 2002, avec une période préalable de « recherche, préparation et programmation des activités d'animation » du 17 septembre 2001 au 12 octobre 2001. Ce même article 3 énonce que « le temps d'activité des classes d'environnement s'étend du lundi au vendredi », soit, selon les indications relevées, les lundis, mardis et jeudis de 8 h 30 à 17 h, les mercredis de 8 h 30 à 18 h 30 et les vendredis de 7 h 30 à 16 h.

Nous ne sommes donc pas en présence d'agents effectivement vacataires, c'est-à-dire collaborant au service public suivant des nécessités occasionnelles ou saisonnières, pour des prestations discontinues dans le temps, mais au contraire confrontés à des agents occupant un emploi permanent pour la durée de l'année scolaire, nonobstant l'occurrence que, selon l'article 13 des mêmes trois contrats types examinés, le salaire de l'animateur ou de l'animatrice « sera calculé sur la base du S.M.I.C. horaire », puisqu'en tout état de cause, selon ce même article 13, « La Ville de... s'engage à rémunérer l'animateur mensuellement ». Il a d'ailleurs été observé ci-dessus que, selon la jurisprudence appliquée aux agents contractuels de l'Etat⁶, le fait qu'un agent soit rémunéré sur la base de vacations mensuelles multipliées par un taux horaire ne saurait permettre de le considérer comme un agent vacataire.

Il en résulte que les contrats d'engagement dont il s'agit doivent être considérés comme renvoyant tacitement, à défaut de la formulation écrite pourtant exigée, aux dispositions des alinéa 1^{er} et 3 de l'article 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée relatives aux conditions limitatives dans lesquelles une Commune d'au moins 1000 habitants peut recruter des agents non titulaires pour occuper des emplois permanents, à savoir :

- « pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux, ou pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la présente loi » ; il est observé que selon les contrats examinés, ci-dessus mentionnés, aucune de ces circonstances susceptibles de motiver les recrutements d'animateurs des Centres de loisirs n'a été souscrite, voire évoquée, par les parties dans leur dispositif contractuel ;

⁶ CE, 23 novembre 1988, *Act. jur.* D.A. 1989. 194, obs. P. Letourneur ;

- pour occuper des emplois permanents « dans les mêmes cas et selon les mêmes conditions de durée que ceux mentionnés à l'article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat » ; aux termes de cet article 4 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, dans ses dispositions applicables depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 87-588 du 30 juillet 1987 (article 76), « des agents contractuels peuvent être recrutés » (par l'Etat) « dans les cas suivants » :

1° «Lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes » ;

2° « Pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'Etat à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient » .

« Les agents ainsi recrutés sont engagés par des contrats d'une durée maximale de trois ans qui ne peuvent être renouvelés que par reconduction expresse ».

Les emplois d'animateurs des Centres de loisirs, tels que décrits ci-dessus, n'apparaissent pas correspondre à des fonctions d'encadrement de service ou de conception se rattachant au niveau de la catégorie A, mais plutôt à des fonctions d'application et de gestion du niveau de la catégorie B des emplois de la fonction publique.

Il n'est pas possible d'autre part de prétendre qu'il n'existe pas de corps, c'est-à-dire, dans la fonction publique territoriale, de cadres d'emplois d'agents titulaires, susceptibles d'assurer les fonctions d'animateurs de Centres de loisirs dont il s'agit ; il faut noter en effet que les cadres d'emplois ou emplois suivants d'agents territoriaux titulaires sont susceptibles d'intégrer l'accomplissement des missions précédemment énumérées :

- **Assistants territoriaux socio-éducatifs⁷ ;**
- **Educateurs territoriaux de jeunes enfants⁸ ;**
- **Moniteurs-éducateurs territoriaux⁹ ;**
- **Agents sociaux territoriaux¹⁰ ;**
- **Agents territoriaux d'animation¹¹ ;**
- **Adjointes territoriales d'animation¹² ;**

⁷ Décret statutaire n° 92-843 du 28 août 1992 ;

⁸ Décret statutaire n° 92-845 du 28 août 1992 ;

⁹ Décret statutaire n° 92-847 du 28 août 1992 ;

¹⁰ Décret statutaire n° 92-849 du 28 août 1992 ;

¹¹ Décret statutaire n° 97-697 du 31 mai 1997 ;

¹² Décret statutaire n° 97-699 du 31 mai 1997 ;

- **Animateurs territoriaux¹³.**

En conséquence, étant données les conditions limitatives de recrutement d'agents publics territoriaux contractuels ci-avant rappelées, les animateurs employés actuellement sous contrats dans les Centres de loisirs de la Commune ne peuvent avoir légalement été recrutés, malgré le silence à cet égard des contrats examinés, que « pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par (la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) ».

Il résulte également des observations qui précèdent que les emplois vacants de titulaires, parmi ceux ci-dessus visés, auxquels il doit être ainsi temporairement pourvu, doivent représenter des emplois disponibles, c'est-à-dire que :

- Les postes correspondants ont été créés, et affectés d'une rémunération, par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale (en l'occurrence, le conseil municipal) ;
- Ces mêmes postes satisfont à un besoin préalable, pour des tâches définies, et sont inscrits en tant que tels à un tableau des emplois au vu duquel un recrutement est effectué à titre temporaire par contrat lorsqu'il est constaté la vacance d'un emploi ne pouvant être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le statut général.

En outre, ainsi qu'il a été dit, les décisions (délibérations ou arrêtés) ayant décidé les recrutements de ces agents contractuels doivent avoir été transmises au contrôle de légalité et communiquées, à peine de nullité des contrats considérés, au Centre de gestion de la fonction publique territoriale dont relève la Commune.

2.1.3. L'organisation des missions des animateurs sous contrats des Centres de loisirs

Nous nous trouvons donc en présence, selon les dispositions légales qui ont été visées et citées ci-dessus, d'agents recrutés par contrats pour la durée d'une année scolaire par la Caisse des écoles de la Commune, puis par la Commune elle-même, pour pourvoir temporairement à la vacance d'emplois soit d'assistants territoriaux socio-éducatifs, soit d'éducateurs territoriaux de jeunes enfants, soit de moniteurs-éducateurs territoriaux, soit d'agents sociaux territoriaux, soit d'agents territoriaux d'animation, soit d'adjoints territoriaux d'animation, soit d'animateurs territoriaux, tous emplois de titulaires pour lesquels le Conseil municipal a réalisé des affectations budgétaires et procédé à des inscriptions d'effectifs, les contrats en question, qui visent des missions, bien définies, d'animation dans les Centres de loisirs pour les enfants de la Commune, n'ayant pas fait l'objet d'oppositions ou de restrictions de la part du représentant de l'Etat chargé du contrôle de légalité ni de la part du Centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent.

Selon les trois contrats types examinés, les animateurs ou animatrices « vacataires » de jour des Centres de loisirs effectuent par semaine un service d'une durée

¹³ Décret statutaire n° 97-701 du 31 mai 1997 ;

soit de 14 heures, soit de 29 heures, et les animateurs « vacataires » de nuit effectuent un service hebdomadaire de 42 heures.

A noter, en ce qui concerne les animateurs contractuels de jour, que n'est pas applicable dans la fonction publique territoriale la disposition selon laquelle, pour les services de l'Etat, « Les fonctions qui, correspondant à un besoin permanent, impliquent un service à temps incomplet d'une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet, sont assurées par des agents contractuels » (article 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 dans sa formulation issue de l'article 14 de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001), de sorte que les emplois de titulaires vacants correspondant à ces contrats pourraient consister en des emplois de titulaires à temps partiel quelle que soit la quotité de temps de travail retenue par rapport à la durée légale.

Etant donnés les horaires hebdomadaires de service susmentionnés, l'objet assigné à la présente étude est donc de déterminer de façon opératoire l'organisation ou les organisations de travail susceptibles d'être appliquées aux contrats considérés d'animateurs dits « vacataires » des Centres de loisirs de la Commune, conformément aux dispositions légales applicables impérativement à ces contrats, ou conformément à d'autres dispositions générales qui pourraient être légalement introduites dans ces contrats.

Il y aura donc lieu de définir en définitive quelles sont les normes juridiques dont pourrait être régulièrement assortie l'organisation des missions de ces agents territoriaux contractuels.

2.2. Normes juridiques applicables à l'organisation du travail des animateurs recrutés conformément aux contrats examinés

L'organisation du travail des animateurs contractuels dits « vacataires » des Centres de loisirs de la Commune apparaît en premier lieu soumise à des contraintes inhérentes à la qualité d'agents publics de ces personnels ou dérivant des textes qui régissent directement ou indirectement leurs contrats passés avec une collectivité territoriale.

Ces contraintes sont constituées au total par trois sources distinctes d'obligations juridiques :

1. Les obligations générales liées à l'accomplissement d'un service public ;
2. Les dispositions supra-contractuelles (d'ordre public) applicables aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale en application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 susvisé ;
3. Les prescriptions s'imposant globalement au plan territorial dans le cadre du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Ces trois sources d'obligations n'excluent pas l'application aux contrats en question d'autres normes considérées, dans le secteur marchand, comme générales, ou susceptibles d'être généralisées, dès lors que ces normes se révèlent être d'une importance identique aux contraintes évoquées ou que leur application peut être analysée comme au moins compatible avec ces mêmes contraintes.

Ces deux champs immédiatement ou virtuellement normatifs seront examinés dans les développements de la troisième partie ci-après.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires**des animateurs des Centres de loisirs*

3. Durées de travail applicables légalement et contractuellement aux animateurs sous contrats dits « vacataires » des Centres de loisirs de la Commune

3.1. Contraintes découlant de l'accomplissement d'un service public

3.1.1. L'obligation de continuité du service public

Principe essentiel du service public, le principe de continuité répond à une demande, voire à une exigence sociale : « Si la satisfaction d'un besoin de la population est érigée en service public, c'est que la puissance publique considère que le besoin présente une importance sociale, économique, politique, juridique, etc. justifiant une gestion non aléatoire, c'est-à-dire exempte d'à-coups, d'interruptions »¹.

S'il n'a pas de « droit à l'existence d'un service public », l'utilisateur a, en quelque sorte, « droit à un fonctionnement normal du service public » pour autant que ce service existe.

Pour certaines activités, ce fonctionnement normal correspond à un service permanent (téléphone pour la communication, eau, gaz, électricité pour le chauffage et l'éclairage) ; pour d'autres, il s'agit d'un service périodique (poste, culture) ou épisodique (formation). Le Conseil d'Etat considère alors illégales les conditions de fonctionnement d'un service qui auraient pour effet de restreindre l'accès au service pour les usagers, cette restriction constituant une atteinte au principe de continuité du service lorsqu'elle ne revêt aucune justification légale ou réglementaire. La fermeture d'un collège trois semaines avant la date des épreuves du baccalauréat qui la justifiaient a ainsi été considérée comme portant atteinte à la continuité du service public de l'enseignement².

¹ Lachaume, *Grands services publics*, Masson, 1989, p. 228 ;

² CE, 13 février 1987, Toucheboeuf et Mme Royer, *Rec. CE*, p. 45 ;

Le principe de continuité peut alors être apprécié en terme de consistance du service public à condition qu'un texte la définisse explicitement. Ainsi, par exemple, la continuité du service public de l'enseignement n'est pas assurée si les élèves ne bénéficient pas de la totalité des enseignements prévus dans le programme³. Le service public hospitalier ne serait pas continûment assuré en l'absence d'un de ses éléments constitutifs : sécurité physique des personnes, continuité des soins dispensés et services hôteliers fournis aux hospitalisés⁴.

Le principe de continuité du service public connaît en somme deux fondements : le premier repose sur la continuité de l'Etat et de l'action des personnes publiques, le second prend en considération la satisfaction continue et continuée des besoins collectifs. Ces deux aspects expliquent que le principe de continuité soit tout autant un principe à valeur constitutionnelle qu'un principe général du droit du service public.

Mais la particularité de la continuité du service public pourrait demeurer incertaine dans la mesure où des aménagements sont nécessaires pour lui donner un sens. Ces aménagements peuvent être constants, quotidiens, ponctuels ou circonstanciels. De ce fait, la notion de continuité n'est pas synonyme d'archaïsme, elle est de nature dynamique. Elle ne peut s'inscrire dans l'attentisme ou l'immobilisme. Elle se trouve alors souvent liée à la question de l'adaptation, de l'adaptabilité donc au principe de mutabilité du service public.

La continuité du service public passe notamment par les personnels.

La situation des agents des services publics est nécessairement dépendante des services dans lesquels ils sont affectés. La question de l'intérêt du service qui préside à l'affectation des personnels, dans la fonction publique, ainsi que celle relative à la notion de « bonne administration », revêtent un caractère substantiel dans ce cadre.

La jurisprudence administrative insiste traditionnellement sur la conciliation entre le statut des personnels et « les nécessités du service public »⁵. Dans le cadre du droit de la fonction publique, s'il apparaît difficile d'affirmer que certains éléments du statut du personnel sont compatibles avec ces nécessités, il est tout aussi difficile de nier l'évolution du statut des personnels des services publics, notamment en ce qu'elle traduit l'interpénétration croissante entre droit du travail et droit de la fonction publique et permet, en conséquence, un rapprochement des situations des salariés dans les secteurs public et privé.

Dans un arrêt d'assemblée du Conseil d'Etat du 7 juillet 1995, *Damiens*⁶, il doit pourtant être relevé que « les dispositions du statut de la Société nationale des chemins de fer français relatives au calcul de la rémunération versée aux agents pendant leurs congés payés forment avec les règles du même statut relatives à la détermination des droits à congés et avec celles relatives aux conditions selon lesquelles ces congés peuvent être pris, un ensemble indivisible de dispositions qui résultent des nécessités particulières du service public ferroviaire exploité par la Société nationale des chemins de fer français et,

³ CE, 27 janvier 1988, Giraud, *Rec. CE*, p. 40, *AJDA* 1988.352, note Moreau ;

⁴ CE, 7 janvier 1976, CHR d'Orléans, *Rec. CE*, p. 10 ; CE, 4 février 1976, Synd. CFDT du centre psychothérapeutique de Thuir, *Rec. CE*, p. 970, *AJDA* 1978.50 ;

⁵ CE sect., 6 mai 1970, Syndicat national des cadres de secrétaire comptable de la Banque de France, *Rec. CE*, p. 306 ;

⁶ CE, ass., 7 juillet 1995, *Damiens*, *Petites Affiches* 1995, n° 131, p. 6, concl. J.-C. Bonichot ; *AJDA* 1995, p. 757 chron. ;

notamment, des exigences, propres à ce service, du principe de continuité ; que l'application aux agents de la Société nationale des chemins de fer français des dispositions précitées de l'article L. 223-13 du Code du travail qui impliquerait la remise en cause de cet ensemble de dispositions serait de ce fait incompatible avec les nécessités du service public ». Cette décision constitue la première reconnaissance formelle par le Conseil d'Etat que des dispositions du Code du travail sont parfois incompatibles avec les nécessités du service public.

La Cour de cassation, de son côté, se borne généralement à faire prévaloir le principe le plus favorable aux salariés⁷.

Cependant, les dispositions du statut des personnels des services publics sont le plus souvent marquées par le droit du service public. Nombre d'obligations imposées aux agents des services publics sont ainsi dérivées de grands principes de ce droit, qu'il s'agisse notamment de l'obligation de neutralité ou de l'obligation de désintéressement financier⁸.

Outre les diverses dispositions du droit de la fonction publique, de l'Etat, territoriale ou hospitalière, en ce qui concerne les conditions de travail, le principe de l'application du principe de continuité se concentre essentiellement autour de la durée du temps de travail – avec la question cruciale de l'aménagement du temps de travail en 35 heures par semaine -, des montages pour les horaires du service et des emplois du temps des agents. Ces dispositifs obligent à prendre en considération la fixation des heures d'ouverture des services malgré les politiques de réduction des dépenses de personnel dans les budgets relatifs aux fonctions publiques.

C'est aussi en fonction de ce principe de continuité que s'apprécient les obligations de service de l'agent d'un service public : obligation d'exclusivité, obligation de présence sur le lieu de travail – radicalement sanctionnée par la révocation et la radiation des cadres sans droits à pension lorsque se trouve constaté « l'abandon de poste » de l'agent -, obligation d'obéissance hiérarchique, obligation de conscience professionnelle.

C'est encore en vertu du principe de continuité que peuvent éventuellement se justifier les entorses aux règles de recrutement dans les fonctions publiques : il apparaît désormais admis que dans les services publics, à caractère administratif, industriel ou commercial, il puisse être fait appel à des personnels auxiliaires, temporaires, donc précaires. Ces personnels sont de plus susceptibles d'être affectés aux tâches les plus diverses afin de pallier certaines vacances ou pour faire face à une augmentation saisonnière ou imprévue, le cas échéant, de certaines prestations.

3.1.2. Observations en ce qui concerne les contrats types examinés

Les deux contrats types examinés pour les animateurs contractuels de jour renvoient identiquement à une durée hebdomadaire de service globale pour les Centres de loisirs de la Commune de 8 h 30 à 17 h les lundis, mardis et jeudis, de 8 h 30 à 18 h 30 les

⁷ Cass. Soc. 17 juillet 1996, SNCF c/ M. Boj, M. Vizcaino et CFTD, *CJEG* 1997, p. 97, note D. Pouyaud ;

⁸ D. Jean-Pierre, *L'éthique du fonctionnaire civil – Son contrôle dans les jurisprudences administratives et constitutionnelles françaises*, LGDJ, 1999, p. 183 et suiv. et p. 204 et suiv. ;

mercredis, et de 7 h 30 à 16 h les vendredis, soit à un total de 44 heures de jour par semaine.

Le contrat type examiné pour un animateur de nuit précise que le « Temps de présence des animateurs de nuit sur la base » est « Du lundi au vendredi de 17 h 00 le soir à 9 h 00 le matin, soit 42 h 00 semaine ».

On doit considérer que ces durées hebdomadaires de 44 heures de jour et de 42 heures de nuit constituent les seuils planchers à partir desquels le service public territorial des Centres de loisirs de la Commune trouve la possibilité de s'accomplir durant l'année scolaire de façon continue.

Les contrats examinés n'appliquent toutefois, en ce qui concerne les agents contractants de jour, que des durées hebdomadaires d'emploi à temps partiel de jour de 14 heures et 29 heures, ce qui semble pratiquement correspondre, ces deux contrats à temps partiel de jour cumulés, à un poste à temps complet de jour.

Etant donnée l'hypothèse précédemment adoptée pour la présente étude que les agents contractuels dont il s'agit sont en principe recrutés « pour faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par (la loi statutaire du 26 janvier 1984) », force est ici de constater que l'on a substitué temporairement un emploi contractuel à 14 heures par semaine et un emploi contractuel à 29 heures par semaine à un seul et même emploi d'animateur titulaire à temps complet ou à deux emplois identiques d'animateurs titulaires à mi-temps.

Les disparités de conditions de travail et les déséquilibres d'emplois qui résultent de cette situation pour les animateurs contractuels de jour n'apparaît absolument pas propice à l'accomplissement harmonieux et continu du service public tel qu'il devrait ici résulter de l'occupation d'un même type d'emploi pour les missions précédemment explicitées et applicables par chaque animateur contractuel.

Il a été observé ci-dessus à cet égard que **selon la jurisprudence actuelle du Conseil d'Etat (CE, 7 juillet 1995, Damiens) le respect de la continuité du service public implique notamment celui des dispositions statutaires applicables aux agents publics qui en ont la charge.**

3.2. L'application du décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

3.2.1. Dispositions réglementaires applicables aux agents territoriaux recrutés à temps partiel

Le décret n° 88-145 du 15 février 1988 ne règlemente, à son titre VI, en ce qui concerne le temps partiel, que l'accomplissement du service à temps partiel autorisé, sur leur demande, aux agents non titulaires occupés depuis plus d'un an à temps complet et de

façon continue, dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel ; il ne s'agit donc ici que du temps partiel *choisi*.

Les dispositions de ce titre VI ne sont pas applicables aux agents recrutés dans des emplois permanents à temps non complet (article 25, dernier alinéa).

Il en résulte, *en ce qui concerne les animateurs sous contrats considérés, et spécialement les animateurs et animatrices de jour*, que **seules les dispositions de leur contrat relatives à leur temps de travail à temps partiel (14 heures ou 29 heures par semaine, pour les contrats examinés, comme il a été noté ci-dessus) leur sont applicables.**

3.2.2. Discipline

Aux termes des articles 36 et 37 du décret n° 88-145 susvisé :

1. Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois et le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement ;
2. Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement ; l'agent non titulaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance des défenseurs de son choix ; l'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication du dossier.

Ne peuvent donc s'appliquer que sous réserve de ces dernières dispositions les sanctions prévues par les contrats examinés à leurs articles 3 (dernier alinéa), concernant le respect des horaires définis, et 11, concernant les retards et absences répétés et non justifiés.

3.3. L'application du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

L'article 1^{er} de ce texte renvoie au décret n° 2000-815 du 25 août 2000, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, pour la détermination des règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant.

3.3.1. Selon l'article 1^{er} (alinéas 1 et 2) du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé :

« La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements publics administratifs (de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement).

« Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées. »

3.3.2. Selon l'article 3 de ce même décret :

« I. – L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

« La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

« La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

« Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

« L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

« Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

« Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

« II. – IL ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

« a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

« b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et, pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent. »

3.3.3. Selon l'article 4 de ce même décret :

« Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1^{er}.

« Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

« Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

« Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

« Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies pour le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées. »

3.3.4. Selon l'article 7 de ce même décret :

« Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnes en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps. »

3.3.5. Selon l'article 8 de ce même décret :

« Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations. »

3.3.6. Selon l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 susvisé :

« L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique paritaire compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux. »

3.3.7. Selon l'article 3 du même décret :

« Le décret en Conseil d'Etat prévu pour l'application du a du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé est pris avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale. »

3.3.8. Selon l'article 4 du même décret :

« L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

« Pour l'application du cinquième alinéa dudit article 4, les modalités de la compensation horaire sont fixées par décret. »

3.3.9. Selon l'article 7 du même décret :

« Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels qui y sont soumis, ceux définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois. »

3.3.10. Selon l'article 11 du même décret :

« La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sur la base de la durée afférente à un emploi à temps complet résultant des dispositions de l'article 1^{er} du décret du 25 août 2000 susvisé.

« Lorsque l'organe délibérant décide de réduire la durée de travail des fonctionnaires territoriaux employés à temps non complet, à due concurrence de la réduction du temps de travail des agents employés à temps complet, les dispositions des articles 18 et 30 du décret du 20 mars 1991 susvisé » (n° 91-298 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet) « ne sont pas applicables.

« La durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet prise en compte pour l'application du premier alinéa de l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est fixée à trente-cinq heures par semaine. »

3.3.11. Observations en ce qui concerne les contrats des animateurs et animatrices de jour considérés :

Conformément aux dispositions de l'article 11 du décret du 12 juillet 2001 susvisé, les animateurs recrutés par contrats dits « vacataires » mais qui occupent en réalité pendant la durée de l'année scolaire, comme il a été vu ci-avant, un emploi non saisonnier ou occasionnel mais permanent, doivent être considérés comme occupant :

- Pour les animateurs recrutés pour 14 heures par semaine, un emploi à 14/35èmes d'un temps complet ;

- Pour les animateurs recrutés pour 29 heures par semaine, un emploi à 29/35èmes d'un temps complet .

Ces derniers, qui sont donc **employés par la Commune pendant une durée supérieure à 17,5/35èmes de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, sont par ailleurs intégrables dans les cadres d'emplois de titulaires de la fonction publique territoriale en application dudit article 11 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 renvoyant au premier alinéa de l'article 108 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée (article 45 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994) ;**

Conformément à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé, quelle que soit la durée hebdomadaire de travail de ces agents territoriaux, et sauf lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, par décision du chef de service qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire :

- *La durée quotidienne de leur travail ne peut excéder dix heures ;*
- *Ils bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;*
- *L'amplitude de leur journée de travail ne peut excéder douze heures ;*
- *Leur temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans qu'ils bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.*

Le temps de leurs repas, qu'ils doivent prendre, selon les articles 6 (B – Vie quotidienne en collectivité) de leurs contrats, « avec les enfants », aux fins de « les aider dans les différentes tâches de la vie quotidienne en collectivité », doit être considéré comme un temps pendant lequel ils sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, c'est-à-dire comme une durée de travail effectif (article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé).

3.3.12. Observations en ce qui concerne les contrats des animateurs de nuit considérés :

Les obligations de service applicables à ces agents territoriaux, à savoir le travail de nuit et, éventuellement, des astreintes susceptibles de pallier des absences inopinées de personnel, ne peuvent résulter, pour des agents contractuels, que des dispositions de leurs contrats.

En l'absence de cycle de travail pluri-hebdomadaire, mensuel, trimestriel ou semestriel, dont l'organe délibérant de la collectivité (le conseil municipal de la Commune) aurait déterminé, pour les agents territoriaux considérés, après avis du comité technique paritaire, les conditions de mise en place (article 4 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 susvisé), ou de réduction de la durée annuelle du travail que le conseil municipal de la Commune aurait décidé pour ces mêmes agents, également après avis du comité technique paritaire, pour tenir compte des sujétions liées à la nature de leurs missions et à la définition des éventuels cycles de travail qui en résulteraient (article 2 du décret n° 2001-623 susvisé), ces animateurs de nuit sous contrats, qui doivent effectuer,

selon les articles 3 des contrats examinés, 42 heures de travail par semaine, sont assujettis à une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, rapportée à la durée de l'année scolaire, sans préjudice des heures supplémentaires effectuées.

Ces heures supplémentaires doivent faire l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par décret ou, à défaut, être indemnisées (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé et article 4 -2^{ème} alinéa- du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 susvisé).

Conformément à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé, et sauf si l'objet même du service public en cause exige, selon décret en Conseil d'Etat, une dérogation permanente, ou lorsque des circonstances exceptionnelles justifient une telle dérogation, pour une période limitée, par décision du chef de service qui doit en informer immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire :

- *La durée quotidienne du travail de ces animateurs de nuit ne peut excéder dix heures ;*
- *Ils bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;*
- *L'amplitude de leur journée de travail ne peut excéder douze heures ;*
- *Leur temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans qu'ils bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.*

Constituent, pour ces animateurs de nuit sous contrats, le travail de nuit susceptible de motiver à leur égard, de la part du Conseil municipal, une réduction de la durée annuelle du travail, les missions accomplies entre 22 heures et 5 heures ou au cours d'une période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures (article 3-I du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé et article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 susvisé).

Le temps de leurs repas, qu'ils doivent prendre, selon les articles 6 (B – Vie quotidienne en collectivité) de leurs contrats, « avec les enfants », aux fins de « les aider dans les différentes tâches de la vie quotidienne en collectivité », doit être considéré comme un temps pendant lequel ils sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, c'est-à-dire comme une durée de travail effectif (article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé).

Ces animateurs de nuit, qui sont donc employés par la Commune de façon permanente, pendant l'année scolaire, pour une durée de travail supérieure à 17,5/35èmes de la durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet, sont par ailleurs intégrables dans les cadres d'emplois de titulaires de la fonction publique territoriale en application de l'article 11 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 susvisé renvoyant au premier alinéa de l'article 108 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée (article 45 de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994).

3.4. Autres dispositions du code du travail éventuellement applicables aux contrats considérés en matière de durée et d'organisation du travail

Les dispositions des décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001 s'inspirant largement du code du travail, les animateurs de nuit sous contrats dits « vacataires » des Centres de loisirs de la Commune, qui effectuent 42 heures de travail par semaine, semblent plus particulièrement concernés par les dispositions du chapitre II du titre Ier du livre II de ce code, relatives à la durée du travail, dans la mesure où ces mêmes dispositions pourraient être reprises sous forme de stipulations écrites dans les contrats de droit public de ces animateurs de nuit, sous réserve :

- *de la continuité du service public ;*
- *des dispositions desdits décrets auxquelles les contrats dont il s'agit n'ont pas légalement la faculté de déroger.*

3.4.1. Les régimes d'heures d'équivalence

Aux termes de l'article L. 212-4 (alinéa 4) du code du travail, « Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat. »

C'est ainsi qu'il a été décidé, par décret n° 2004-124 du 9 février 2004 relatif à la durée du travail dans le secteur du tourisme social et familial (JO du 11/2/2004), que :

« Pour le calcul de la durée légale du travail dans les établissements » (compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial tel qu'il a été étendu par l'arrêté du 2 juillet 1980 pour les emplois à temps complet des personnels encadrant des mineurs, des accompagnateurs de groupes et des guides accompagnateurs)... « et, pour tenir compte des temps d'inaction, les heures au-delà de 10 heures de travail effectif par jour sont décomptées à raison de 1 heure-----
----- par tranche de 3 heures de présence ».

Une telle disposition pourrait être introduite, de façon appropriée, dans les contrats de travail de nuit dont il s'agit, sous réserve que s'applique aux emplois d'animateurs de nuit des Centres de loisirs, soit expressément, soit par assimilation contractuelle, le décret en Conseil d'Etat prévu pour instituer une durée équivalente à la durée légale à l'égard de corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif (article 8 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 et article 8 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001).

Sous cette même réserve, il ressort notamment de la jurisprudence récente du Conseil d'Etat⁹ que les heures de surveillance de nuit assurées par les éducateurs au cours desquels ils doivent être, de façon permanente, en mesure de répondre à toute sollicitation des pensionnaires de l'établissement afin d'assurer, le cas échéant, leur mission éducative, constituent du temps de travail effectif sans que puisse être opposé aux salariés un régime

⁹ CE, 28 juillet 2000, RJS 2000. 740, n° 1098 ;

conventionnel d'heures d'équivalence qui leur soit moins favorable (Mise en oeuvre du principe selon lequel, en droit du travail, l'équivalence est une exception qui ne saurait être appliquée en dehors des activités ou des emplois visés par les textes réglementaires et les conventions collectives¹⁰).

3.4.2. Application éventuelle de repos « RTT » aux animateurs de nuit sous contrats

En l'absence, à l'égard des animateurs de nuit sous contrats, de réduction de la durée annuelle du travail, de la part du Conseil municipal, ou de détermination, également de la part du Conseil municipal à l'égard de ces mêmes agents territoriaux, des conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé (articles 2 et 4 du décret du 12 juillet 2001 susvisé), et sous réserve du décret prévu à l'article 4 (alinéa 5) du décret du 25 août 2000 susvisé ainsi qu'à l'article 4 (alinéa 2) du décret du 12 juillet 2001 susvisé en ce qui concerne la compensation horaire des heures supplémentaires, une compensation horaire pourrait être accordée contractuellement à ces personnels, pour la durée de leur travail effectuée au-delà de 35 heures par semaine, dans les conditions définies par l'article L. 212-9-I du code du travail qui spécifie :

« La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. »

Une telle compensation contractuelle ne pourrait toutefois être mise en œuvre que sous réserve de la continuité du service public.

¹⁰ Soc, 14 novembre 1990, *Bull. civ. V*, n° 549, *RJS* 1990. 643, n° 978 ; 19 février 1992, *D.* 1992. IR. 128, *RJS* 1992. 261, n° 454 ; 16 juillet 1997, *Bull. civ. V*, n° 279, *RJS* 1997. 765, n° 1243.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



des animateurs des Centres de loisirs

Conclusion:

4. Propositions

Les développements qui précèdent font apparaître que, étant données les hypothèses adoptées quant à la légalité des décisions de recrutement des agents territoriaux sous contrats dont il s'agit, ces contrats manquent de certaines indications pourtant indispensables pour s'assurer tant des droits que des obligations afférents à ces personnels et à l'accomplissement de leurs missions telles qu'elles ont été décrites.

En outre, le problème de l'adoption de ces indications étant réglé, on peut aussi envisager que ces mêmes contrats d'animateurs dits « vacataires » des Centres de loisirs de la Commune se révèlent plus explicites quant à l'intégration des dispositions réglementaires qui ont été examinées et auxquelles, d'ailleurs, des stipulations contractuelles ne sont pas légalement en mesure de déroger¹.

Seront donc examinés ci-après, en conclusion de la présente étude, les éclaircissements qu'il y a lieu d'apporter aux contrats considérés quant à leur base légale, dans une première partie, puis, dans une deuxième partie, les améliorations ou compléments dont ces mêmes contrats pourraient être assortis dans l'intérêt du bon accomplissement du service public et qui permettraient peut-être aux personnels concernés « cette tranquillité d'esprit qui provient de l'opinion que l'on a de sa sûreté »².

4.1. Les éclaircissements qu'appelle la base légale des contrats examinés

¹ Il est rappelé qu'aux termes de l'article 136 (alinéa 3) de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, « Les agents contractuels qui ne demandent pas leur intégration ou dont la titularisation n'a pas été prononcée continuent à être employés dans les conditions prévues par la législation et la réglementation applicables ou suivant les stipulations du contrat qu'ils ont souscrit en tant qu'elles ne dérogent pas à ces dispositions légales ou réglementaires ».

² Montesquieu, « L'esprit des lois ».

Il a été observé ci-avant que les animateurs et animatrices sous contrats dont il s'agit sont employés pendant toute la durée de l'année scolaire pour effectuer, *chaque semaine*, un travail soit à temps partiel, pour les animateurs de jour (quatorze heures ou vingt neuf heures par semaine), soit à temps complet, pour les animateurs de nuit (quarante deux heures par semaine). Il s'agit donc d'agents territoriaux non titulaires recrutés, à temps partiel ou à temps complet, sur des emplois *permanents*.

Dans ce contexte, **la mention d'animateur ou d'animatrice vacataire, dans les intitulés des contrats, est inappropriée et devrait être supprimée.**

En second lieu, **ces mêmes contrats ont l'obligation de respecter, contrairement aux contrats examinés, la disposition de l'article 3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, susmentionnée et selon laquelle « (L'acte d'engagement) précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 précitée en vertu duquel il est établi. »**

Il est rappelé que les conditions de recrutement d'agents non titulaires pour occuper des emplois permanents sont définies, pour les communes de au moins 1000 habitants, par les alinéas 1 et 3 de l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Selon les indications contenues dans les contrats examinés, il apparaît à cet égard que :

- les animateurs sous contrats des Centres de loisirs ne peuvent être considérés comme assurant le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité ou d'un congé parental, ou de l'accomplissement du service national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- ces mêmes agents territoriaux contractuels n'occupent pas des emplois du niveau de la catégorie A, leurs missions correspondant à des fonctions d'exécution et de gestion ;
- il existe des cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux titulaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, à savoir, notamment : les assistants territoriaux socio-éducatifs, les éducateurs territoriaux de jeunes enfants, les moniteurs-éducateurs territoriaux, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux d'animation, les adjoints territoriaux d'animation et les animateurs territoriaux.

Dans ces conditions, **les contrats considérés devraient viser en principe la disposition du 1^{er} alinéa de l'article 3 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée en justifiant le recrutement de ces personnels contractuels par la nécessité de faire face temporairement et pour une durée maximale d'un an à la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par ladite loi statutaire.**

Des éclaircissements s'imposent en outre, dans ces mêmes conditions, dans les contrats considérés, aux fins de référencer la ou les délibérations du Conseil

municipal de la Commune ayant décidé des affectations budgétaires correspondant aux postes d'agents titulaires dont la vacance justifie le recrutement d'agents territoriaux contractuels, ainsi que la ou les délibérations ayant fixé ces postes d'agents titulaires dans le tableau des effectifs des personnels statutaires de la Commune.

Dans ce contexte, il est souhaitable, pour équilibrer les emplois occupés et permettre une exécution harmonieuse du service, que la Commune entreprenne des recrutements par contrats pour deux agents non titulaires à mi-temps, sur des postes d'agents titulaires à mi-temps, plutôt que des recrutements par contrats d'un agent non titulaires à 14 heures par semaine et d'un agent non titulaire à 29 heures par semaine.

Il apparaît aussi que serait d'un très grand intérêt l'indication dans les contrats considérés de leurs visas par l'autorité ayant procédé au contrôle de leur légalité, à peine de nullité de ces contrats, ainsi que leurs visas par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale compétent, en l'absence desquels la nullité de ces contrats est également encourue³.

4.2. Précisions ou compléments susceptibles d'être insérés dans les contrats des animateurs des Centres de loisirs

4.2.1. En ce qui concerne l'application du décret n° 88-145 du 15 février 1988

Il conviendrait de compléter le régime disciplinaire mentionné aux articles 3 et 11 des contrats dont il s'agit par le rappel des dispositions des articles 36 et 37 du décret n° 88-145 susvisé définissant la liste et l'échelle des sanctions ainsi que l'autorité territoriale effectivement compétente et la procédure applicable en matière disciplinaire à l'égard des agents territoriaux non titulaires.

4.2.2. En ce qui concerne l'application des décrets n° 2001-623 du 12 juillet 2001 et n° 2000-815 du 25 août 2000

4.2.2.1. Pour les animateurs et animatrices de jour et pour les animateurs de nuit

Les mentions reprises aux articles 3 des contrats examinés touchant les horaires de travail de ces personnels non titulaires pourraient être utilement précisées ou complétées par un rappel des dispositions susmentionnées de l'article 3 du décret n° 2000-815 susvisé auxquelles renvoie notamment l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

³ Article 23, alinéa 3, de la loi statutaire du 26 janvier 1984, dans sa rédaction issue de l'article 11-II de la loi n° 94-1134 du 27 décembre 1994 ; CE, 14 mars 1997, Département des Alpes-Maritimes, n° 143800, *AJFP* juill. 97, p. 4.

dispositions auxquelles, en tout état de cause, ces mêmes contrats ne sauraient apporter de dérogations légales.

4.2.2.2. Pour les animateurs de nuit

Ces personnels non titulaires effectuent, selon les contrats types examinés, un service de 42 heures par semaine, soit 7 heures de plus, par semaine, que la durée légale du travail fixée dans la fonction publique à trente-cinq heures par semaine selon l'article 1^{er} du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 susvisé.

En conséquence, il pourrait être utile que le service administratif de la Commune compétent à l'égard des Centres de loisirs initie la saisine du Conseil municipal aux fins qu'il soit régulièrement statué sur l'application pour ces personnels non titulaires occupés la nuit d'une éventuelle réduction de la durée annuelle du travail ainsi que sur la mise en place, le cas échéant, des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé, conformément aux articles 2 et 4 du décret du 12 juillet 2001 susvisé.

Selon la doctrine administrative ayant présidé à la rédaction de ces deux derniers décrets ainsi qu'à celle des dispositions correspondantes du code du travail (article L. 212-7-1), « La durée du travail... peut être organisée sous formes de cycles de travail dès lors que sa répartition à l'intérieur d'un cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre » ; « constituent des heures supplémentaires soumises (à paiement ou compensation) les heures effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée pour le cycle de travail, ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, les heures effectuées au-delà de 1 600 heures ou d'un plafond annuel inférieur fixé (par la délibération) ».

Les compensation horaires prévues à l'article 4 (alinéa 5) du décret du 25 août 2000, auquel renvoie l'article 4 (alinéa 2) du décret du 12 juillet 2001, pourraient être définies pour les animateurs de nuits sous contrats dont il s'agit par référence aux dispositions de l'article L. 212-9 du code du travail, réglementant les repos dits « RTT », dès lors que ces mêmes dispositions seraient compatibles avec celles du décret prévu audit article 4 (alinéa 2) du décret du 12 juillet 2001, ou par référence à toute autre disposition pertinente également compatible avec ce décret.

o

o

o

Ces personnels permanents sous contrats travaillant à temps complet, de même que les animateurs de jour travaillant de façon permanente sous contrats à temps partiel, sont par ailleurs intégrables dans un cadre d'emploi de titulaire de la fonction publique territoriale, conformément aux articles 126 et 127 de la loi statutaire du 26 janvier 1984.

Les lois et règlements

des animateurs des Centres de loisirs

Retour au formulaire	Liste de résultats					
-------------------------	-----------------------	--	--	--	--	--

Document 1 / 1

© Direction des Journaux Officiels

Décret n° 88-145 du 15 février 1988

Décret pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

NOR: INTB8800027D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur,

Vu le code des communes ;

Vu le code de procédure pénale ;

Vu le code rural ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du service national ;

Vu le code du travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 136 ;

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Vu la loi n° 84-494 du 12 juillet 1984 modifiée relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 modifié relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 pris pour l'application de l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif au service à temps partiel ;

des animateurs des Centres de loisirs

Vu le décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale ;

Vu le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 86-473 du 14 mars 1986 relatif aux conditions générales de notation des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Article 1

Les dispositions du présent décret s'appliquent aux agents non titulaires de droit public des collectivités et établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui sont recrutés ou employés dans les conditions définies à l'article 3, à l'article 47 ou à l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou qui sont maintenus en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 ou de l'article 139bis de la même loi.

Les dispositions du présent décret ne sont toutefois pas applicables aux agents engagés pour un acte déterminé .

TITRE Ier : MODALITES DE RECRUTEMENT.

Article 2

Modifié par Décret 89-374 1989-06-09 art. 14 I jorf 11 juin 1989.

Aucun agent non titulaire ne peut être recruté :

Durée et organisation des vacances hebdomadaires
 1° Si, étant de nationalité française ou ressortissant d'un Etat membre de la Communauté économique européenne, il ne jouit pas de ses droits civiques et ne se trouve pas en position régulière au regard du code du service national ;

2° Si, étant étranger, il n'est pas en situation régulière vis-à-vis des lois régissant l'immigration ;

3° Si les mentions portées au bulletin n° 2 de son casier judiciaire sont incompatibles avec l'exercice des fonctions :
des animateurs des Centres de loisirs

4° S'il ne possède pas les conditions d'aptitude physique requises pour l'exercice de la fonction. Les mêmes certificats médicaux que ceux qui sont exigés des fonctionnaires doivent être produits au moment de l'engagement. Les examens médicaux sont assurés par les médecins agréés visés à l'article 1er du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. "

Article 3

L'agent non titulaire est recruté, soit par contrat, soit par décision administrative. L'acte d'engagement est écrit. Il précise l'article et, éventuellement, l'alinéa de l'article de la loi du 26 janvier 1984 précitée en vertu duquel il est établi. Il fixe la date à laquelle le recrutement prend effet et, le cas échéant, prend fin et définit le poste occupé et ses conditions d'emploi. Il indique les droits et obligations de l'agent.

Article 4

Une période d'essai dont la durée ne peut dépasser trois mois peut être prévue par l'acte d'engagement.

TITRE II : CONGES ANNUELS ET CONGES POUR FORMATION.

Article 5

Modifié par Décret 98-1106 1998-12-08 art. 2 I jorf 9 décembre 1998

L'agent non titulaire en activité a droit, dans les conditions prévues par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, à un congé annuel dont la durée et les conditions d'attribution sont identiques à celles du congé annuel des fonctionnaires titulaires.

A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'administration, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel, l'indemnité compensatrice est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent lors de l'année en cours.

Lorsque l'agent a pu bénéficier d'une partie de ses congés annuels, l'indemnité compensatrice est proportionnelle au nombre de congés annuels dus et non pris.



L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris.

des animateurs des Centres de loisirs

L'indemnité est soumise aux mêmes retenues que la rémunération de l'agent.

Article

6

Outre les congés non rémunérés accordés en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse prévus par le 8° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les congés pour formation syndicale accordés dans les conditions prévues par le décret n° 85-552 du 22 mai 1985, l'agent non titulaire en activité peut bénéficier d'un congé pour formation professionnelle dans les conditions prévues par le décret n° 85-1076 du 9 octobre 1985 pris pour l'application des articles 4, 5 et 6 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 et relatif à l'exercice du droit à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

CONGES POUR RAISON DE SANTE, DE MATERNITE, DE PATERNITE, D'ADOPTION OU DE D'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE MALADIE PROFESSIONNELLE.

Article

7

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire en activité bénéficie, sur présentation d'un certificat médical, de congés de maladie pendant une période de douze mois consécutifs ou, en cas de service discontinu, au cours d'une période comprenant trois cents jours de services effectifs, dans les limites suivantes :

- 1° Après quatre mois de services, un mois à plein traitement et un mois à demi-traitement ;
- 2° Après deux ans de services, deux mois à plein traitement et deux mois à demi-traitements ;
- 3° Après trois ans de services, trois mois à plein traitement et trois mois à demi-traitement.

Article

8

*Durée et organisation
des congés hebdomadaires*

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire en activité est employé de manière continue et comptant au moins trois années de services, atteinte d'une incapacité médicalement constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée par un médecin spécialiste de la grave maladie pendant une période maximale de trois ans.



Dans cette situation, l'intéressé conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de douze mois. Le traitement est réduit de moitié pendant les vingt quatre mois suivants.

En vue de l'octroi de ce congé, l'intéressé est soumis à l'examen d'un spécialiste agréé compétent pour l'affection en cause. La décision d'octroi est prise par le chef de service sur avis émis par le comité médical saisi du dossier.

La composition du comité médical et la procédure suivie sont celles prévues par la réglementation en vigueur pour les fonctionnaires titulaires.

Le congé pour grave maladie peut être accordé par période de trois à six mois. L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an.

Article

9

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire en activité bénéficie en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle d'un congé pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète, la consolidation de la blessure ou le décès.

L'intéressé a droit au versement par l'autorité territoriale de son plein traitement dans les limites suivantes :

1. Pendant un mois dès son entrée en fonctions ;
2. Pendant deux mois après un an de services ;
3. Pendant trois mois après trois ans de services.

Article

10

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire en activité a droit après six mois de services à un congé de maternité, à un congé de paternité, ou à un congé d'adoption avec plein traitement d'une durée égale à celle qui est prévue par la législation sur la sécurité sociale.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article
11

2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire, qui est contraint de cesser ses fonctions pour raison de santé, pour maternité, paternité ou adoption, et qui se trouve, en l'absence de temps de services suffisant, sans droit à congé rémunéré de maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption est :

1. En cas de maladie, soit placé en congé sans traitement pour maladie pendant une durée maximale d'une année si l'incapacité d'exercer les fonctions est temporaire, soit licencié si l'incapacité de travail est permanente ;
2. En cas de maternité, de paternité ou d'adoption, placé en congé sans traitement pour maternité, paternité ou adoption pendant une durée égale à celle qui est prévue à l'article 10 ci-dessus ; à l'issue de cette période, la situation de l'intéressé est réglée dans les conditions prévues pour les agents ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption rémunéré.

Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

Article
12

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

Le montant du traitement servi pendant une période de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'adoption ou d'adoption est établi sur la base de la durée journalière d'emploi de l'intéressé à la date d'arrêt du travail.

Les prestations en espèces servies en application du régime général de la sécurité sociale par les caisses de sécurité sociale ou en application du régime de la mutualité sociale agricole viennent en déduction des sommes allouées par les collectivités ou établissements en application des articles 7 à 10 ci-dessus.

Un contrôle peut être effectué à tout moment par un médecin agréé de l'administration. En cas de contestation des conclusions du médecin chargé du contrôle, le comité médical et le comité médical supérieur peuvent être saisis dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les fonctionnaires titulaires.

Article
13

*Durée et organisation
des congés hebdomadaires*

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire temporairement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité ou d'adoption est placé en congé sans traitement pendant une période maximale d'un an, qui peut être prolongée de six mois s'il résulte d'un avis médical qu'il ne peut reprendre ses fonctions à l'issue de cette période complémentaire.



Si l'agent se trouve à l'issue de la période de congé sans traitement dans la situation définie aux articles 9 ou 10, le bénéfice du congé prévu par l'un ou l'autre de ces articles lui est accordé.

L'agent non titulaire définitivement inapte pour raison de santé à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'adoption est licencié. Le licenciement ne peut toutefois intervenir avant l'expiration d'une période de quatre semaines sans traitement suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

TITRE IV : CONGES NON REMUNERES POUR RAISONS FAMILIALES OU PERSONNELLES.

Article 14

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

I. - L'agent non titulaire employé de manière continue et qui justifie d'une ancienneté d'au moins un an à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant, adopté ou confié en vue de son adoption et n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a droit, sur sa demande, à un congé parental. Ce congé est accordé par l'autorité territoriale dont relève l'intéressé :

- à la mère après un congé pour maternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption ;
- au père après la naissance, un congé de paternité ou un congé d'adoption, ou lors de l'arrivée au foyer d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, adopté ou confié en vue de son adoption.

Le congé parental est accordé par périodes de six mois renouvelables. Il prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant. En cas d'adoption, il prend fin trois ans au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de trois ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

II. - La demande doit être présentée au moins un mois avant le début du congé demandé. La demande de renouvellement doit être présentée deux mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours, sous peine de cessation de plein droit du bénéfice du congé parental.

A l'expiration de l'une des périodes de six mois visées au I ci-dessus, l'agent non titulaire peut renoncer au bénéfice du congé parental au profit de l'autre parent agent non titulaire pour la ou les périodes restant à courir jusqu'à la limite maximale définie ci-dessus. La demande doit être présentée dans le délai de deux mois avant l'expiration de la période en cours.

La dernière période de congé parental peut être inférieure à six mois pour assurer le respect des durées

mentionnées au I ci-dessus.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en position de congé parental, le chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental pour une durée de six mois à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de moins de six ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est âgé de six ans ou plus et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire. La demande doit être formulée un mois au moins avant la date présumée de la naissance ou de l'arrivée de l'enfant.

des animateurs des Centres de loisirs

Si l'agent ne sollicite pas ce nouveau congé parental, celui-ci peut être accordé à l'autre parent agent non titulaire. L'agent non titulaire qui bénéficiait du congé parental est alors réintégré de plein droit à l'expiration de la période de congé parental accordée au titre du précédent enfant. L'agent non titulaire qui sollicite le congé parental est placé dans cette position à compter du jour de la réintégration de l'autre parent ; sa demande doit être formulée un mois au moins avant cette date.

III. - L'autorité territoriale qui a accordé le congé parental peut, à tout moment, faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer que l'activité du bénéficiaire du congé est réellement consacrée à élever l'enfant. Si le contrôle révèle que le congé n'est pas utilisé à cette fin, il peut être mis fin audit congé après que l'intéressé a été invité à présenter ses observations.

Le bénéficiaire du congé parental peut demander à écourter la durée du congé en cas de nouvelle naissance ou pour motif grave, notamment en cas de diminution des revenus du ménage.

Le congé parental cesse de plein droit en cas de décès de l'enfant ou de retrait de l'enfant placé en vue de son adoption.

IV. - La durée du congé parental est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 14-
1

Créé par Décret 98-1106 1998-12-08 art. 2 VI jorf 9 décembre 1998

L'agent non titulaire a droit sur sa demande à un congé sans rémunération pour se rendre dans un département d'outre-mer, un territoire d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants s'il est titulaire de l'agrément mentionné aux articles 63 ou 100-3 du code de la famille et de l'aide sociale. Le congé ne peut excéder six semaines par agrément.

La demande de congé indiquant la date de début et la durée envisagée du congé doit être formulée par lettre recommandée au moins deux semaines avant le départ.

L'agent qui interrompt ce congé a le droit de reprendre ses fonctions avant la date prévue.

Article
15

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

L'agent non titulaire employé de manière continue depuis plus d'un an a droit, sur sa demande, à un congé sans rémunération d'une durée maximale d'un an, renouvelable dans la limite de cinq ans, pour élever un enfant de moins de trois ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus.



Lorsque la durée du congé tenu de son renouvellement, est supérieure à un an, l'agent qui ne présente pas de demande de renouvellement, est considéré comme démissionnaire.

des animateurs des Centres de loisirs

Article 16

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire peut bénéficier, sur sa demande, à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé sans rémunération dans la limite de quinze jours par an.

Article 17

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé pour convenances personnelles non rémunéré de six mois au moins et de onze mois au plus. Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte à celui qui dans les six années précédentes a bénéficié d'un congé de même nature, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé pour formation professionnelle d'une durée d'au moins six mois.

Le congé doit être demandé trois mois au moins avant la date de sa prise d'effet. La demande doit préciser la durée du congé sollicité.

Article 18

Dans la mesure où les nécessités du service le permettent, l'agent non titulaire employé de manière continue depuis au moins trois ans peut bénéficier, sur sa demande, d'un congé non rémunéré pour création d'entreprise s'il se propose de créer ou de reprendre une entreprise au sens de l'article L. 351-24 du code du travail. La durée de ce congé est d'un an renouvelable une fois.

Le congé ou son renouvellement doit être demandé trois mois au moins avant la date de sa prise d'effet ou le terme du congé déjà accordé. La demande doit préciser la durée du congé sollicité et la nature de l'activité de l'entreprise à créer ou à reprendre.

TITRE V : ABSENCES RESULTANT D'UNE OBLIGATION LEGALE.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Article 19



L'agent non titulaire qui exerce les fonctions de membre du Gouvernement ou à remplir un mandat de membre d'une assemblée locale ou du Sénat ou de l'Assemblée des communautés européennes est placé en congé pendant l'exercice de ses fonctions ou pour la durée de son mandat.

des animateurs des Centres de loisirs

Loi 90-55 1990-01-15 art. 17 :

Dans tous les textes législatifs ou réglementaires, la référence à l'assemblée des communautés européennes est remplacée par la référence au parlement européen.

Article 20

L'agent non titulaire qui accomplit les obligations du service national actif est placé dans la position "accomplissement du service national ". Il perd alors le droit à son traitement.

L'agent non titulaire qui accomplit une période d'instruction militaire est mis en congé avec traitement pour la durée de cette période.

TITRE VI : TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

Article 21

Modifié par Décret 95-472 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

Lorsque les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service le permettent et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail, l'agent non titulaire employé depuis plus d'un an à temps complet et de façon continue peut, sur sa demande, être autorisé à accomplir un service à temps partiel dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles qui sont applicables aux fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel sous réserve des dispositions des articles 23 à 25 ci-après.

" Les refus opposés à une demande de travail à temps partiel doivent être précédés d'un entretien et motivés dans les conditions définies par la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public. "

Article 22

Modifié par Décret 95-472 1995-04-24 art. 22 jorf 29 avril 1995

I. - L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est accordée de plein droit aux agents non titulaires à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

" L'autorisation d'accomplir un service à mi-temps est également accordée de plein droit à l'agent non titulaire pour son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap ou d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.



" Les agents bénéficiant de droit du service à mi-temps pour raisons familiales sont autorisés à accomplir un service dont la durée est égale à la moitié de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer et qui peut être accompli dans un cadre mensuel, sauf pour les personnels enseignants.

" II. - L'autorité qui a accordé le service à mi-temps pour raisons familiales peut faire procéder aux enquêtes nécessaires pour s'assurer de la réalité des motifs pour lesquels l'exercice des fonctions à mi-temps a été autorisé.

" Si le contrôle fait apparaître que les conditions exigées pour le bénéfice du service à mi-temps pour raisons familiales ne sont plus remplies, il peut y être mis fin après que l'intéressé aura reçu notification de ce constat et été invité à présenter ses observations. "

Article

23

L'agent non titulaire qui demande à accomplir un service à temps partiel souscrit, au moment de sa demande, un engagement sur l'honneur de ne pas exercer une autre activité salariée.

L'agent non titulaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel est exclu du bénéfice des alinéas 2 et 3 de l'article 3 ainsi que des alinéas 4, 5 et 6 de l'article 7 du décret du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunérations et de fonctions, les services à temps partiel étant considérés comme emploi pour l'application des règles fixées au titre II dudit décret.

Article

24

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

Pendant la durée du congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant la durée d'une formation incompatible avec un service à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue. Le bénéficiaire du congé est, en conséquence, rétabli, pour la durée du congé, dans les droits d'un agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps plein.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou à défaut un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel.

*Durée et organisation**des fonctions hebdomadaires*

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à l'application des dispositions du contrat ou de la décision relatives à la durée de l'engagement de l'agent non titulaire ni aux dispositions réglementaires relatives au licenciement. L'organisation d'accomplir un service à temps partiel accordée à un agent recruté par concours pour une durée déterminée ne peut, en conséquence, être donnée pour une durée supérieure à celle du concours.

*des animateurs des Centres de loisirs*Article
25

L'agent non titulaire exerçant ses fonctions à temps partiel perçoit la prime de transport et les indemnités de déplacement au taux plein.

Il perçoit, lorsque l'intérêt du service exige qu'il effectue exceptionnellement un temps de travail supérieur à celui qui lui est imparté, des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient, dans ce cas, les fonctionnaires titulaires autorisés à travailler à temps partiel.

Pour la détermination des droits à formation, la période de travail à temps partiel est assimilée à une période à temps plein.

Article 25-
1

Modifié par Décret 98-1106 1998-12-08 art. 2 VII jorf 9 décembre 1998

I. - Jusqu'au 31 décembre 1999, l'expérimentation du service à temps partiel annuel peut être organisée, sur une période d'une durée maximale d'un an, par l'organe délibérant de chaque collectivité territoriale ou établissement public dans les conditions prévues par les articles 21 à 25 du présent décret, sous réserve des adaptations définies ci-dessous.

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel est donnée par l'autorité territoriale ; elle peut être accordée pour une année renouvelable.

La durée du service à temps partiel que les agents non titulaires peuvent être autorisés à accomplir est fixée par référence à la durée hebdomadaire du service, cumulée sur l'année, que les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions doivent effectuer.

L'autorisation définit les conditions d'exercice du service au cours de l'année, en fixant l'alternance des périodes travaillées et non travaillées ainsi que les horaires de travail et les modalités de liquidation des droits à congés annuels. Le cycle ainsi déterminé doit débuter par une période travaillée.

La modification des conditions d'exercice du service à temps partiel annuel peut intervenir à titre exceptionnel, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois, soit à la demande de l'agent pour des motifs graves le plaçant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions selon les modalités définies par l'autorisation, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, après consultation de l'agent intéressé, si les nécessités de fonctionnement du service le justifient.

Durée et organisation des vacances hebdomadaires
Pour les agents exerçant leurs fonctions dans les écoles et les établissements d'enseignement, la période annuelle est l'année scolaire et l'expérimentation s'étendra de l'année scolaire 1995-1996 à l'année scolaire 1998-1999. La demande d'autorisation d'assurer un service à temps partiel annuel doit être présentée avant le 31 mars précédant l'ouverture de l'année scolaire.

II. - Les agents doivent mensuellement une rémunération égale au douzième de la rémunération mensuelle prévue selon les principes définis à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.



Les animateurs des Centres de loisirs
Les agents pour lesquels il est constaté, au terme de la période d'autorisation, qu'ils n'ont pas accompli, pour des raisons autres que celles résultant du bénéfice des congés visés au titre III du présent décret, l'intégralité des obligations de service auxquelles ils étaient astreints font l'objet d'une procédure de retenue sur traitement ou de reversement pour trop-perçu de rémunération.

Les agents non titulaires sont autorisés à effectuer des travaux supplémentaires exclusivement au cours des périodes travaillées et dans les conditions définies au deuxième alinéa de l'article 25 du présent décret.

Article 26

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables aux agents recrutés dans des emplois permanents à temps non complet.

TITRE VII : DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AUX CONGES ET AU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL.

Article 27

Pour la détermination de la durée des services exigée pour obtenir un des congés prévus aux titres II, III et IV ou pour accomplir un service à temps partiel, les congés énumérés aux articles 5 à 10 du présent décret et au 7° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont assimilés à une période de travail effectif.

Les autres congés ne font pas perdre l'ancienneté acquise avant leur octroi.

Article 28

Pour les agents recrutés en application des articles 3, 47 ou 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ancienneté est décomptée à partir de la date à laquelle la décision de recrutement ou le contrat initial a pris effet, même si, depuis lors, l'engagement a été renouvelé.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article
29

Pour les agents en fonctions en application du deuxième ou du troisième alinéa de l'article 136, de l'article 139 bis de la loi du 26 janvier 1984 précitée, l'ancienneté est calculée en tenant compte de l'octroi du congé, des services accomplis auprès de la collectivité territoriale et de ses établissements publics à caractère administratif, y compris les services accomplis avant une interruption de fonctions, sous réserve que la durée de l'interruption n'ait pas été supérieure à trois mois si elle a été volontaire ou à un an si elle a été involontaire. Il est toutefois tenu compte des services antérieurs si la durée d'interruption supérieure à un an est due à l'accomplissement du service national.

Les services accomplis avant un licenciement prononcé à titre de sanction disciplinaire ne sont, en aucun cas, pris en compte.

Article
30

Pour l'appréciation de la durée du service continu exigé, soit pour obtenir un congé de grave maladie, un congé parental, un congé pour élever un enfant, un congé pour convenances personnelles ou un congé pour création d'entreprise, soit pour accomplir un service à temps partiel, l'agent ne peut se prévaloir que des services accomplis pour le compte de la collectivité qui l'emploie, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Article
31

Toute journée ayant donné lieu à rétribution est décomptée pour une unité, quelle que soit la durée d'utilisation journalière.

Article
32

Lorsque l'agent est recruté par contrat à durée déterminée, aucun congé ne peut être attribué au-delà de la période d'engagement restant à courir.

TITRE VII bis : Cessation progressive d'activité.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Article 32-
1



Créé par Décret 95-471 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

Les agents des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif exerçant des fonctions à mi-temps en application de l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée, par les dispositions des titres VI et VII du présent décret, à l'exclusion de celles qui sont contraires aux articles 3-1 à 3-4 de ladite ordonnance et sous réserve des dispositions du présent titre.

Titre 1 - Titulaires des Centres de loisirs

Article 32-
2

Créé par Décret 95-471 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

Pour les personnels enseignants, le bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peut être accordé qu'au début de l'année scolaire.

" Ces personnels cessent leur activité de plein droit au plus tard à la fin du mois au cours duquel ils peuvent prétendre au bénéfice d'une pension de retraite du régime général d'assurance vieillesse. Toutefois, ils peuvent être maintenus en fonctions, sur leur demande, jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Article 32-
3

Créé par Décret 95-471 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

La durée de vingt-cinq ans de services prévue par l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée est réduite, le cas échéant, des périodes de congé prévues aux articles 14 et 15 du présent décret ainsi que de celles prises pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie graves.

" La réduction totale au titre de ces périodes ne peut excéder six années.

Article 32-
4

Créé par Décret 95-471 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

Bénéficiaire d'une réduction de six années de la durée de vingt-cinq ans de services prévue à l'article 3-1 de l'ordonnance du 31 mars 1982 susvisée :

" 1° Les agents non titulaires reconnus comme travailleurs handicapés par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mentionnée à l'article L. 323-11 du code du travail lorsque

cette commission a classé leur handicap dans la catégorie C au sens de l'article R. 323-32 du code du travail ;

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

" 2° Les agents handicapés en travail ou victimes de maladies professionnelles mentionnés au 2° de l'article L. 323-32 ;

" 3° Les agents handicapés titulaires d'une pension militaire d'invalidité mentionnés au 4° de l'article L. 323-32 du code du travail.

des animateurs des Centres de loisirs

" Ces deux dernières catégories ne bénéficient de la réduction qu'à condition que le taux d'invalidité, fixé par la commission de réforme compétente, soit au moins égal à 60 p. 100.

Article 32- 5

Créé par Décret 95-471 1995-04-24 art. 1 jorf 29 avril 1995

Le total des réductions de la durée de vingt-cinq ans de services accordées au titre des dispositions des articles 32-3 et 32-4 ci-dessus ne peut excéder six années. "

TITRE VIII : CONDITIONS DE REEMPLOI .

Article 33

Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003

L'agent non titulaire physiquement apte à reprendre son service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maternité, de paternité ou d'adoption, d'un congé pour élever un enfant, d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle est admis, s'il remplit toujours les conditions requises, à reprendre son emploi dans la mesure où les nécessités du service le permettent. Il en est de même des agents libérés du service national mentionnés à l'article 20.

Dans le cas où l'intéressé ne pourrait être réaffecté dans son précédent emploi, il bénéficie d'une priorité pour occuper un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

L'agent non titulaire ayant bénéficié d'un congé parental est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre, dans son ancien emploi ou dans un emploi le plus proche de son dernier lieu de travail ou de son domicile lors de sa réintégration, lorsque celui-ci a changé pour assurer l'unité de la famille. Il doit présenter sa demande deux mois avant la date de sa réintégration.

L'agent non titulaire ayant bénéficié du congé mentionné à l'article 19 du présent décret et parvenu au terme de son mandat est réintégré à sa demande, au besoin en surnombre, dans son précédent emploi ou un emploi analogue assorti d'une rémunération identique, dans les deux mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux agents recrutés en vertu des articles 47 et 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée qui ont bénéficié d'un congé pour convenances personnelles ou d'un

congé pour création d'entreprise.
*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article 35

Modifié par Décret 89-374 1989-06-09 art. 14 III jorf 11 juin 1989.

des animateurs des Centres de loisirs

L'agent bénéficiant d'un congé parental ou d'un congé pour élever un enfant, dont la durée est égale ou supérieure à un an, doit présenter sa demande de réemploi un mois au moins avant l'expiration du congé. Si la durée du congé est inférieure à un an mais égale ou supérieure à quatre mois, la demande doit être présentée huit jours au moins avant l'expiration du congé.

L'agent bénéficiant d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprise ou pour formation professionnelle doit présenter sa demande de réemploi trois mois au moins avant l'expiration du congé.

L'agent libéré du service national doit présenter sa demande de réemploi dans le mois suivant sa libération.

A défaut d'une demande présentée dans les délais indiqués ci-dessus, l'intéressé est considéré comme démissionnaire.

TITRE IX : DISCIPLINE.

Article 36

Les sanctions disciplinaires susceptibles d'être appliquées aux agents non titulaires sont :

- 1° L'avertissement ;
- 2° Le blâme ;
- 3° L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale d'un mois ;
- 4° Le licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement.

Article 37

Le pouvoir disciplinaire appartient à l'autorité territoriale ayant le pouvoir de procéder au recrutement.

*Durée d'organisation
des vacances hebdomadaires*

L'agent non titulaire a l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix. L'autorité territoriale doit informer l'intéressé de son droit à communication de son dossier.



TITRE X : RENOUELEMENT DE L'ENGAGEMENT DEMISSION ET LICENCIEMENT.

des animateurs des Centres de loisirs

Article 38

Lorsqu'un agent non titulaire a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être reconduite, l'administration lui notifie son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard :

- 1° Le huitième jour précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- 2° Au début du mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;
- 3° Au début du deuxième mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure à deux ans.

Lorsqu'il est proposé de renouveler le contrat, l'agent non titulaire dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, l'intéressé est présumé renoncer à son emploi.

Article 39

L'agent non titulaire qui présente sa démission est tenu de respecter un préavis qui est de huit jours au moins si l'intéressé a accompli moins de six mois de services, d'un mois au moins s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans, de deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans. La démission est présentée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 40

L'agent non titulaire engagé pour une durée déterminée ne peut être licencié par l'autorité territoriale avant le terme de son engagement qu'après un préavis qui lui est notifié dans les délais prévus à l'article 39. Toutefois, aucun préavis n'est nécessaire en cas de licenciement prononcé soit en matière disciplinaire, soit pour inaptitude physique, soit à la suite d'un congé sans traitement d'une durée égale ou supérieure à un mois, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai.

Les mêmes règles sont applicables à tout licenciement d'agent non titulaire engagé pour une durée indéterminée.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article 41

*Modifié par Décret 2003-161 2003-02-25 art. 2 jorf 28 février 2003
des animateurs des Centres de loisirs*

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve en état de grossesse médicalement constatée ou en congé de maternité, de paternité ou d'adoption, ainsi que pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration de ces congés.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'agent qui se trouve en état de grossesse doit, dans les quinze jours de la notification de la décision de licenciement qui lui aurait été faite, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical attestant son état. L'agent qui a présenté une demande en vue d'une adoption auprès des autorités compétentes doit, dans les mêmes conditions, justifier de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption. La présentation dans les délais des justifications prévues ci-dessus fait obligation à l'autorité territoriale d'annuler le licenciement intervenu.

L'engagement peut toutefois être résilié dans les conditions prévues aux articles L. 122-25-2 et L. 122-27 du code du travail.

Article 42

Le licenciement est notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci prend effet compte tenu de la période du préavis et des droits au congé annuel restant à courir.

Article 43

Modifié par Décret 98-1106 1998-12-08 art. 2 IX jorf 9 décembre 1998

Sauf lorsque le licenciement intervient, soit pour des motifs disciplinaires, soit au cours ou à l'expiration d'une période d'essai, une indemnité de licenciement est due aux agents :

1° Qui, recrutés pour une durée indéterminée, ont fait l'objet d'un licenciement ;

2° Qui, engagés à terme fixe, ont été licenciés avant ce terme ;

3° Qui, physiquement aptes et remplissant les conditions requises pour être réemployés, n'ont pas été réaffectés dans leur emploi ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente à l'issue de l'un des congés prévus au titre III, d'un congé parental, d'un congé pour formation professionnelle,

d'un congé non rémunéré à l'occasion de certains événements familiaux, d'un congé non rémunéré pour élever un enfant lorsque la durée de ce dernier congé n'excède pas un mois, ou d'un congé prévu à l'article 19 ;

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

4° Qui ont été atteints d'une infirmité physique.



des animateurs des Centres de loisirs

Article 44

Toutefois, l'indemnité n'est pas due aux agents mentionnés à l'article 43 lorsque ceux-ci :

1° Sont fonctionnaires détachés dans un emploi contractuel ou temporaire, en disponibilité ou hors cadre ;

2° Retrouvent immédiatement un emploi équivalent dans les services de l'Etat, d'une collectivité territoriale, de leurs établissements publics ou d'une société d'économie mixte dans laquelle l'Etat ou une collectivité locale a une participation majoritaire ;

3° Ont atteint l'âge d'entrée en jouissance d'une pension au taux plein du régime général d'assurance vieillesse de la sécurité sociale ;

4° Sont démissionnaires de leurs fonctions ;

5° Ont été recrutés en application de l'article 110 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Article 45

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la dernière rémunération nette des cotisations de la sécurité sociale et, le cas échéant, des cotisations d'un régime de prévoyance complémentaire, effectivement perçue au cours du mois civil précédant le licenciement. Elle ne comprend ni les prestations familiales, ni le supplément familial de traitement, ni les indemnités pour travaux supplémentaires ou autres indemnités accessoires.

Le montant de la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement d'un agent employé à temps partiel est égal au montant de la rémunération définie à l'alinéa précédent qu'il aurait perçue s'il avait été employé à temps complet.

Article 46

L'indemnité de licenciement est égale à la moitié de la rémunération de base définie à l'article précédent pour chacune des douze premières années de services, au tiers de la même rémunération pour chacune

des années suivantes, sans pouvoir excéder douze fois la rémunération de base. Elle est réduite de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

En cas de rupture avant son terme d'un engagement à durée déterminée, le nombre d'années pris en compte ne dépasse pas le nombre de des mois qui restaient à courir jusqu'au terme normal de l'engagement.



Pour les agents qui ont atteint l'âge de soixante ans révolus, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 p. 100 par mois de service au-delà du soixantième anniversaire.

des animateurs des Centres de loisirs

Pour l'application de cet article, toute fraction de service égale ou supérieure à six mois sera comptée pour un an ; toute fraction de service inférieure à six mois n'est pas prise en compte.

Article 47

Ne sont pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement que les services effectifs ininterrompus accomplis pour le compte de la même collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics à caractère administratif ou de l'un des établissements publics à caractère administratif auquel elle participe.

Article 48

L'ancienneté retenue pour le calcul de l'indemnité définie à l'article 46 est décomptée selon les modalités prévues au titre VII du présent décret, sous réserve que ces services n'aient pas été pris en compte dans le calcul d'une autre indemnité de licenciement ou d'une pension autre que celle du régime général de la sécurité sociale.

Toutefois, les services pris en compte au titre d'un régime de retraite complémentaire du régime général de sécurité sociale sont retenus sans que l'indemnité de licenciement allouée en raison de ces services puisse dépasser six mensualités.

Toute période durant laquelle les fonctions ont été exercées à temps partiel est décomptée proportionnellement à la quotité de travail accompli.

Article 49

Modifié par Décret 98-1106 1998-12-08 art. 2 X jorf 9 décembre 1998

L'indemnité est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article
50

Les dispositions des articles R. 422-2, R. 422-37 à R. 422-40 et R. 422-42 à R. 422-49 du code des communes relatives aux modalités de conclusion des contrats conclus antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret demeurent applicables aux titulaires de ces contrats dans la mesure où elles leur sont plus favorables.

les animateurs des Centres de loisirs

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, le ministre de l'intérieur, le ministre des affaires sociales et de l'emploi, le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la privatisation, chargé du budget, et le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur, chargé des collectivités locales, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

JACQUES CHIRAC Par le Premier ministre :

Le ministre de l'intérieur,

CHARLES PASQUA

Le ministre d'Etat, ministre de l'économie,

des finances et de la privatisation,

ÉDOUARD BALLADUR

Le ministre des affaires sociales et de l'emploi,

PHILIPPE SÉGUIN

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie,

des finances et de la privatisation,

chargé du budget,

ALAIN JUPPÉ

Le ministre délégué auprès du ministre de l'intérieur,

chargé des collectivités locales,

YVES GALLAND

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Copier ou envoyer
l'adresse de ce document

Aide

des animateurs des Centres de loisirs

[A propos du site](#) | [Plan du site](#) | [Boîte aux lettres](#) | [Etablir un lien](#) | [Mise à jour des textes](#) | © 2002 Legifrance

des animateurs des Centres de loisirs

Document 1 / 1

J.O n° 162 du 14 juillet 2001 page 11378

Textes généraux

Ministère de la fonction publique et de la réforme de l'Etat

Décret no 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale

NOR: FPPA0110004D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Vu la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 7-1 et 140 ;

Vu le décret no 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, notamment ses articles 18 et 30 ;

Vu le décret no 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en date du 6 juillet 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

Décète :

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Annexe II-1

Art. 1er. - Les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des activités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées d'après les dispositions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé sous réserve des dispositions



Art. 2. - *des animateurs des Centres de loisirs* L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut, après avis du comité technique paritaire compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail défini au deuxième alinéa de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Art. 3. - Le décret en Conseil d'Etat prévu pour l'application du a du II de l'article 3 du décret du 25 août 2000 susvisé est pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Art. 4. - L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail prévus par l'article 4 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Pour l'application du cinquième alinéa dudit article 4, les modalités de la compensation horaire sont fixées par décret.

Art. 5. - L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

Les modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables aux services de l'Etat.

Art. 6. - L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement peut décider, après avis du comité technique paritaire compétent, l'instauration d'un dispositif d'horaires variables, dans les conditions prévues à l'article 6 du décret du 25 août 2000 susvisé.

Art. 7. - Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels qui y sont soumis, ceux définis dans les statuts particuliers de leur cadre d'emplois.

Art. 8. - Le présent décret en Conseil d'Etat prévu pour l'application de l'article 8 du décret du 25 août 2000 susvisé est pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*

Annexe II-1



Art. 9. - L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique paritaire compétent, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées en raison de l'absence de travail effectif ou d'astreinte. Les modalités de la rémunération ou de la compensation financière sont précisées par décret, par référence aux modalités et taux applicables.

des animateurs des Centres de loisirs

Art. 10. - Les dispositions applicables aux personnels définies à l'article 10 du décret du 25 août 2000 susvisé sont adoptées par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique paritaire compétent.

Art. 11. - La durée hebdomadaire de service des agents territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet est fixée par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sur la base de la durée afférente à un emploi à temps complet résultant des dispositions de l'article 1er du décret du 25 août 2000 susvisé.

Lorsque l'organe délibérant décide de réduire la durée de travail des fonctionnaires territoriaux employés à temps non complet, à due proportion de la réduction de la durée du temps de travail des agents employés à temps complet, les dispositions des articles 18 et 30 du décret du 20 mars 1991 susvisé ne sont pas applicables.

La durée légale du travail des fonctionnaires territoriaux à temps complet prise en compte pour l'application du premier alinéa de l'article 108 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est fixée à trente-cinq heures par semaine.

Art. 12. - La décision mentionnée au deuxième alinéa de l'article 12 du décret du 25 août 2000 susvisé est prise par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après avis du comité technique paritaire compétent.

Art. 13. - Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de l'intérieur, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 12 juillet 2001.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Durée et organisation

Le ministre de la fonction publique

et de la réforme de l'Etat,

Michel Sa



des animateurs des Centres de loisirs

Annexe II-1

Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,

Laurent Fabius

Le ministre de l'intérieur,

Daniel Vaillant

La secrétaire d'Etat au budget,

Florence Parly

Consulter le fac-
similé
de ce document

Télécharger le
document en RTF

Copier ou envoyer
l'adresse de ce document

Aide

Les lois et règlements

des animateurs des Centres de loisirs

Retour au formulaire	Liste de résultats					
-------------------------	-----------------------	--	--	--	--	--

Document 1 / 1

© Direction des Journaux Officiels

Décret n° 2000-815 du 25 août 2000

Décret relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat.

NOR: FPPA0000085D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et du ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,

Vu la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 concernant certains
aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la
loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat en date du 20 juin 2000 ;

Le Conseil d'Etat (section des finances) entendu,

Article

1

La durée du travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans les services et établissements
publics administratifs de l'Etat ainsi que dans les établissements publics locaux d'enseignement.

Durée et organisation des vacances hebdomadaires

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 600 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée est fixée, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel, et le cas échéant, du comité de sécurité, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et des conditions de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Article 2

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 3

I. - L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.

La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.

Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

II. - Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité le cas échéant, du comité technique paritaire ministériel et du Conseil supérieur de la fonction publique, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ;

Durée et organisation

b) Lorsque ~~des circonstances exce~~ptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique paritaire compétent.

*des animateurs des Centres de loisirs*

Article 4

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte prévu à l'article 1er.

Des arrêtés ministériels pris après avis des comités techniques paritaires ministériels compétents définissent les cycles de travail auxquels peuvent avoir recours les services. Ces arrêtés déterminent notamment la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Les conditions de mise en oeuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou établissement, après consultation du comité technique paritaire.

Pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, celles-ci sont prises en compte dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles font l'objet d'une compensation horaire dans un délai fixé par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, après avis du comité technique paritaire ministériel. A défaut, elles sont indemnisées.

Article 5

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après consultation des comités techniques paritaires ministériels, déterminent les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes. Les modalités de leur rémunération ou de leur compensation sont précisées par décret. La liste des emplois concernés et les modalités d'organisation des astreintes sont fixées après consultation des comités techniques paritaires.

Article 6

La possibilité de travailler selon un horaire variable peut être organisée, sous réserve des nécessités du service, après consultation du comité technique paritaire.

Cette organisation définit un mode de référence, en principe une quinzaine ou un mois, au sein de laquelle chaque agent doit accomplir un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire de la période considérée.



Un dispositif de crédit-débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre. Il précise le maximum d'heures pouvant être inscrit au débit ou au crédit de la situation des agents. Pour une période de référence portant sur la quinzaine ou le mois, ce plafond ne peut respectivement être fixé à plus de six heures et plus de douze heures.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ.

Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré. Tout agent est tenu de se soumettre à ces modalités de contrôle.

Article 7

Les régimes d'obligations de service sont, pour les personnels en relevant, ceux définis dans les statuts particuliers de leur corps ou dans un texte réglementaire relatif à un ou plusieurs corps.

Article 8

Une durée équivalente à la durée légale peut être instituée par décret en Conseil d'Etat, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat et du comité technique paritaire ministériel pour des corps ou emplois dont les missions impliquent un temps de présence supérieur au temps de travail effectif tel que défini à l'article 2. Ces périodes sont rémunérées conformément à la grille des classifications et des rémunérations.

Article 9

Des arrêtés du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget définissent, après avis du comité technique paritaire ministériel concerné, les autres situations dans lesquelles des obligations liées au travail sont imposées aux agents sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte, ainsi que les modalités de leur rémunération ou de leur compensation.

*Durée et organisation
des vacances hebdomadaires*



Article
10

Sans préjudice de l'article 3, le régime de travail de personnels chargés soit de fonctions d'encadrement ou de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut, le cas échéant, faire l'objet de dispositions spécifiques adaptées à la nature et à l'organisation du service ainsi qu'au contenu des missions de ces personnels. Ces dispositions sont adoptées par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité technique paritaire ministériel.

Article
11

Le décret n° 94-725 du 24 août 1994 relatif à la durée hebdomadaire du travail dans la fonction publique de l'Etat est abrogé.

Article
12

Le présent décret entre en vigueur au 1er janvier 2002.

Cette date peut être anticipée par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget pris après avis du comité technique paritaire ministériel pour certains services, établissements ou catégories de personnels.

Art. 13. - Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat et la secrétaire d'Etat au budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Lionel Jospin

Par le Premier ministre :

Le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

Le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie,

*Durée et organisation
des vacations hebdomadaires*



Laurent Fabius

La secrétaire d'Etat au budget,

Florence Parly

des animateurs des Centres de loisirs

Copier ou envoyer
l'adresse de ce document



RE

ACCÈS THÉMATIQUE

RECHERCHE EXPERTE

Les codes en vigueur

des animateurs des Centres de loisirs



CODE DU TRAVAIL (Partie Législative)

Article L212-9

(Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973 Journal Officiel du 3 janvier 1973 en vigueur le 23 novembre)

(Loi n° 87-423 du 19 juin 1987 art. 12 I, 13 Journal Officiel du 20 juin 1987)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 8 III Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 art. 9 I Journal Officiel du 20 janvier 2000 en vigueur le 1er février 2000)

(Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 art. 2 a V Journal Officiel du 18 janvier 2003)

I. - La durée hebdomadaire de travail peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution sur une période de quatre semaines, selon un calendrier préalablement établi, d'une ou plusieurs journées ou demi-journées de repos équivalant au nombre d'heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail fixée par l'article L. 212-1 ou de la durée conventionnelle si elle est inférieure. Les heures effectuées au-delà de trente-neuf heures par semaine ainsi que, à l'exclusion de ces dernières, celles effectuées au-delà de la durée résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir.

II. - Une convention ou un accord étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir que la durée hebdomadaire moyenne sur l'année est réduite, en tout ou partie, en deçà de trente-neuf heures, par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos. Lorsque la durée du travail constatée excède une durée

annuelle de 1 600 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6. Ces dispositions sont également applicables aux heures non déjà décomptées qui auraient été effectuées au-delà de trente-neuf heures ou d'un plafond fixé par la convention ou l'accord.

La convention détermine les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces repos sont pris. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de sept jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir. Ce délai peut être réduit dans des conditions fixées par la convention ou l'accord collectif. L'accord précise également les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos. L'accord collectif peut en outre prévoir qu'une partie de ces jours de repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions définies par l'article L. 227-1.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absence auxquels les salariés ont droit en application de stipulations conventionnelles ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Copier ou envoyer l'adresse de ce document





de Lille
Direction Education-Enseignement
Caisse des Ecoles

Base de Loisirs et d'Education
A la Nature de Phalempin

Ecole de la Forêt

Année scolaire 2001/2002

Classes d'environnement à la semaine

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ANIMATEUR VACATAIRE DE JOUR

Entre la Ville de Lille – Caisse des Ecoles, représentée par Madame Martine ALIPPI,
Lille, Présidente de la Caisse des Ecoles,

d'une part,

et

Monsieur David CNOCKAERT

né le 29 janvier 1978

demeurant 21 rue de la longue raie

recruté en qualité d'animateur de jour

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : La Caisse des Ecoles engage Monsieur CNOCKAERT en qualité d'animateur de jour des classes d'environnement organisées par la Ville de Lille, dans la propriété municipale, située à Phalempin, "Ecole de la Forêt" rue du Plouich.

Article 2 : Le présent contrat de travail est signé par les deux parties, pour une période déterminée : de Septembre 2001 à Juin 2002 correspondant à une année scolaire.

Sur rapport écrit du coordonnateur de la base, il sera mis immédiatement fin au présent contrat si Monsieur CNOCKAERT ne donne pas satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

L'animateur peut résilier le présent contrat, sous réserve d'un préavis d'un mois.

18/2/04
Francisco,
ci-joint contrats types des agents
d'animation de la base de loisirs
de Phalempin, sachant qu'ils
ne sont plus actuellement utilisés
suite au transfert de la CDE
Jossiane



Article 3 : La présence de l'animateur est obligatoire sur la base, aux périodes et horaires suivants, pour assurer l'encadrement des classes d'environnement.

Périodes (*) :

17.09.2001 au 12.10.2001 : recherche, préparation et programmation des activités d'animation

15.10.2001 au 19.10.2001	14.01.2002 au 18.01.2002
22.10.2001 au 26.10.2001	21.01.2002 au 25.01.2002
05.11.2001 au 09.11.2001	28.01.2002 au 01.02.2002
12.11.2001 au 16.11.2001	25.02.2002 au 01.03.2002
19.11.2001 au 23.11.2001	04.03.2002 au 08.03.2002
26.11.2001 au 30.11.2001	11.03.2002 au 15.03.2002
03.12.2001 au 07.12.2001	18.03.2002 au 22.03.2002
10.12.2001 au 14.12.2001	25.03.2002 au 29.03.2002
	15.04.2002 au 19.04.2002
	22.04.2002 au 26.04.2002
	13.05.2002 au 17.05.2002
	27.05.2002 au 31.05.2002
	03.06.2002 au 07.06.2002
	10.06.2002 au 14.06.2002

(*) Barrer les périodes de repos

Le temps d'activités des classes d'environnement s'étend du lundi au vendredi aux horaires ci-dessous :

Lundi, mardi, jeudi : 8 H 30 – 17 H 00
 8 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 17 H 00 : activités "classes d'environnement"

Mercredi : 8 H 30 – 18 H 30
 8 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 18 H 30 : activités "classes d'environnement"

Vendredi : 7 H 30 – 16 H 00
 7 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 16 H 00 : activités "classes d'environnement"

Le temps de travail horaire de l'animateur est défini avec le coordonnateur de la base, selon les nécessités du service, soit pour Monsieur CNOCKAERT **14 H/semaine**.

Des aménagements d'horaires peuvent intervenir, à l'initiative du coordonnateur de la base et avec l'accord des responsables de la Direction Education-Enseignement, notamment en cas de remplacement pour absences maladie ou tout autre motif, ou en cas de modifications du planning des classes d'environnement.

Cependant, une fois les horaires définis, ceux-ci doivent être respectés, sous peine de sanction disciplinaire ou, en cas de récurrence régulière, de résiliation immédiate du contrat.



Article 4 : L'animateur est placé sous la responsabilité et l'autorité hiérarchique du coordonnateur de la base.

Article 5 : Il est de son devoir d'appliquer la politique d'animation mise en place par la Ville de Lille et d'atteindre les objectifs définis dans le projet éducatif.

Article 6 : Il devra se conformer aux missions qui lui sont confiées, et citées ci-après :

- veiller à tous moments et en toutes circonstances à la sécurité des enfants et au respect des règles strictes d'hygiène et de santé ;
- encadrer les enfants lors des activités d'animation et les aider dans les différentes tâches de la vie quotidienne en collectivité ;
- assister aux réunions trimestrielles obligatoires de préparation des activités.

A – Animation

- préparation préalable : programmation et organisation des activités d'animation
- prise en charge et encadrement du groupe d'enfants
- assurer la séance d'animation
- faire preuve d'initiative, en activités d'animation, si nécessaire
- préparer un retour au temps calme, par des activités de détente
- être à l'écoute des enfants
- ranger la salle et le matériel à la fin des séances d'animation

B – Vie quotidienne en collectivité

- prendre les repas (déjeuner et goûter) avec les enfants
- aider à servir et desservir les tables aux déjeuner et goûter
- maintenir le calme à table au moment des repas et inciter, par l'exemple, les enfants à se tenir correctement à table
- avant et après le déjeuner, accompagner les enfants aux sanitaires (lavage des mains, brossage des dents, ...)

Article 7 : L'animateur s'engage à mener une action éducative à l'égard des enfants en adoptant une attitude correcte envers eux, en les respectant et en maintenant le bon ordre et la discipline.

Il exerce sa fonction d'animation en s'interdisant toute brutalité, vexation ou écart de langage envers les enfants.

Article 8 : Les qualités exigées de l'animateur sont :

- ponctualité
- disponibilité et investissement personnel
- une tenue vestimentaire et un langage corrects
- moralité et respect des valeurs morales
- esprit d'initiative et facilité d'adaptation à toutes circonstances
- esprit d'équipe
- respect de la hiérarchie et des consignes formulées



Article 9 : L'animateur travaille au sein d'une équipe avec laquelle il entretient de bonnes relations :

- les collègues animateurs
- le personnel de cuisine
- le personnel d'entretien
- les enseignants accompagnant leur classe

Article 10 : En cas d'absences pour maladie, l'animateur préviendra le matin même le coordonnateur de la base par téléphone et lui fera parvenir le certificat médical, dans les plus brefs délais.

Article 11 : Tous retards ou absences répétés et non justifiés seront signalés à la Direction Education-Enseignement et sanctionnés. La sanction ultime pouvant aller jusqu'à la radiation du contrat.

Article 12 : L'animateur s'engage à produire toutes les pièces justificatives d'emplois (références et diplômes) effectués durant les 12 mois précédant son recrutement.

Article 13 : La Ville de Lille s'engage à rémunérer l'animateur mensuellement. Son salaire sera calculé sur la base du S.M.I.C. horaire.

Une participation aux frais de repas (déjeuners pris pendant le temps de surveillance animation du midi) sera prélevée automatiquement de la rémunération, en fonction des états de présence.

A compter du 1er Janvier 2002, compte tenu du transfert de compétences de la Caisse des Ecoles vers la Ville de Lille, l'employeur sera la Ville de Lille, et se substituera totalement aux obligations de la Caisse des Ecoles.

Fait à Lille le

Signature de l'intéressé
Précédée de la mention "lu et approuvé"

Martine AUBRY
Maire de Lille
Présidente de la Caisse des Ecoles



Ville de Lille

Direction Education-Enseignement

Caisse des Ecoles

Base de Loisirs et d'Education
A la Nature de Phalempin

Ecole de la Forêt

Année scolaire 2001/2002

Classes d'environnement à la semaine

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ANIMATRICE VACATAIRE DE JOUR

Entre la Ville de Lille – Caisse des Ecoles, représentée par Madame Martine AUBRY, Maire de Lille, Présidente de la Caisse des Ecoles,

d'une part,

et

Mademoiselle Sandrine PICHON

née le 2 juin 1978

demeurant 10 rue de Seclin 59000 LILLE

recrutée en qualité d'animatrice de jour

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : La Caisse des Ecoles engage Mademoiselle PICHON en qualité d'animatrice de jour des classes d'environnement organisées par la Ville de Lille, dans la propriété municipale, située à Phalempin, "Ecole de la Forêt" rue du Plouich.

Article 2 : Le présent contrat de travail est signé par les deux parties, pour une période déterminée : de Septembre 2001 à Juin 2002 correspondant à une année scolaire.

Sur rapport écrit du coordonnateur de la base, il sera mis immédiatement fin au présent contrat si Mademoiselle PICHON ne donne pas satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

L'animatrice peut résilier le présent contrat, sous réserve d'un préavis d'un mois.



Article 3 : La présence de l'animatrice est obligatoire sur la base, aux périodes et horaires suivants, pour assurer l'encadrement des classes d'environnement.

Périodes (*) :

17.09.2001 au 12.10.2001 : recherche, préparation et programmation des activités d'animation

15.10.2001 au 19.10.2001	14.01.2002 au 18.01.2002
22.10.2001 au 26.10.2001	21.01.2002 au 25.01.2002
05.11.2001 au 09.11.2001	28.01.2002 au 01.02.2002
12.11.2001 au 16.11.2001	25.02.2002 au 01.03.2002
19.11.2001 au 23.11.2001	04.03.2002 au 08.03.2002
26.11.2001 au 30.11.2001	11.03.2002 au 15.03.2002
03.12.2001 au 07.12.2001	18.03.2002 au 22.03.2002
10.12.2001 au 14.12.2001	25.03.2002 au 29.03.2002
	15.04.2002 au 19.04.2002
	22.04.2002 au 26.04.2002
	13.05.2002 au 17.05.2002
	27.05.2002 au 31.05.2002
	03.06.2002 au 07.06.2002
	10.06.2002 au 14.06.2002

(*) Barrer les périodes de repos

Le temps d'activités des classes d'environnement s'étend du lundi au vendredi aux horaires ci-dessous :

Lundi, mardi, jeudi : 8 H 30 – 17 H 00
 8 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 17 H 00 : activités "classes d'environnement"

Mercredi : 8 H 30 – 18 H 30
 8 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 18 H 30 : activités "classes d'environnement"

Vendredi : 7 H 30 – 16 H 00
 7 H 30 – 11 H 30 : activités "classes d'environnement"
 11 H 30 – 13 H 30 : surveillance – animation pendant le temps de restauration
 13 H 30 – 16 H 00 : activités "classes d'environnement"

Le temps de travail horaire de l'animatrice est défini avec le coordonnateur de la base, selon les nécessités du service, soit pour Mademoiselle PICHON **29 H/semaine**.

Des aménagements d'horaires peuvent intervenir, à l'initiative du coordonnateur de la base et avec l'accord des responsables de la Direction Education-Enseignement, notamment en cas de remplacement pour absences maladie ou tout autre motif, ou en cas de modifications du planning des classes d'environnement.

Cependant, une fois les horaires définis, ceux-ci doivent être respectés, sous peine de sanction disciplinaire ou, en cas de récurrence régulière, de résiliation immédiate du contrat.



Article 4 : L'animatrice est placée sous la responsabilité et l'autorité hiérarchique du coordonnateur de la base.

Article 5 : Il est de son devoir d'appliquer la politique d'animation mise en place par la Ville de Lille et d'atteindre les objectifs définis dans le projet éducatif.

Article 6 : Elle devra se conformer aux missions qui lui sont confiées, et citées ci-après :

- veiller à tous moments et en toutes circonstances à la sécurité des enfants et au respect des règles strictes d'hygiène et de santé ;
- encadrer les enfants lors des activités d'animation et les aider dans les différentes tâches de la vie quotidienne en collectivité ;
- assister aux réunions trimestrielles obligatoires de préparation des activités.

A – Animation

- préparation préalable : programmation et organisation des activités d'animation
- prise en charge et encadrement du groupe d'enfants
- assurer la séance d'animation
- faire preuve d'initiative, en activités d'animation, si nécessaire
- préparer un retour au temps calme, par des activités de détente
- être à l'écoute des enfants
- ranger la salle et le matériel à la fin des séances d'animation

B – Vie quotidienne en collectivité

- prendre les repas (déjeuner et goûter) avec les enfants
- aider à servir et desservir les tables aux déjeuner et goûter
- maintenir le calme à table au moment des repas et inciter, par l'exemple, les enfants à se tenir correctement à table
- avant et après le déjeuner, accompagner les enfants aux sanitaires (lavage des mains, brossage des dents, ...)

Article 7 : L'animatrice s'engage à mener une action éducative à l'égard des enfants en adoptant une attitude correcte envers eux, en les respectant et en maintenant le bon ordre et la discipline.

Elle exerce sa fonction d'animation en s'interdisant toute brutalité, vexation ou écart de langage envers les enfants.

Article 8 : Les qualités exigées de l'animatrice sont :

- ponctualité
- disponibilité et investissement personnel
- une tenue vestimentaire et un langage corrects
- moralité et respect des valeurs morales
- esprit d'initiative et faculté d'adaptation à toutes circonstances
- esprit d'équipe
- respect de la hiérarchie et des consignes formulées



Article 9 : L'animatrice travaille au sein d'une équipe avec laquelle elle entretient de bonnes relations :

- les collègues animateurs
- le personnel de cuisine
- le personnel d'entretien
- les enseignants accompagnant leur classe

Article 10 : En cas d'absences pour maladie, l'animatrice prévient le matin même le coordonnateur de la base par téléphone et lui fera parvenir le certificat médical, dans les plus brefs délais.

Article 11 : Tous retards ou absences répétés et non justifiés seront signalés à la Direction Education-Enseignement et sanctionnés. La sanction ultime pouvant aller jusqu'à la radiation du contrat.

Article 12 : L'animatrice s'engage à produire toutes les pièces justificatives d'emplois (références et diplômes) effectués durant les 12 mois précédant son recrutement.

Article 13 : La Ville de Lille s'engage à rémunérer l'animatrice mensuellement. Son salaire sera calculé sur la base du S.M.I.C. horaire.

Une participation aux frais de repas (déjeuners pris pendant le temps de surveillance animation du midi) sera prélevée automatiquement de la rémunération, en fonction des états de présence.

A compter du 1er Janvier 2002, compte tenu du transfert de compétences de la Caisse des Ecoles vers la Ville de Lille, l'employeur sera la Ville de Lille, et se substituera totalement aux obligations de la Caisse des Ecoles.

Fait à Lille le

Signature de l'intéressée
Précédée de la mention "lu et approuvé"

Martine AUBRY
Maire de Lille
Présidente de la Caisse des Ecoles



Direction Education-Enseignement
Caisse des Ecoles

Base de Loisirs et d'Education
A la Nature de Phalempin

Ecole de la Forêt

Année scolaire 2001/2002

Classes d'environnement à la semaine

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE

ANIMATEUR VACATAIRE DE NUIT

Entre la Ville de Lille – Caisse des Ecoles, représentée par Madame Martine AUBRY, Maire de Lille, Présidente de la Caisse des Ecoles,

d'une part,

et

Monsieur Pierre-François THERY

né le 3 mai 1981

demeurant 68 clos des Villas 59300 VALENCIENNES

recruté en qualité d'animateur de nuit

d'autre part.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 : La Caisse des Ecoles engage Monsieur THERY en qualité d'animateur de nuit des classes d'environnement organisées par la Ville de Lille, dans la propriété municipale, située à Phalempin, "Ecole de la Forêt" rue du Plouich.

Article 2 : Le présent contrat de travail est signé par les deux parties, pour une période déterminée : de Septembre 2001 à Juin 2002 correspondant à une année scolaire.

Sur rapport écrit du coordonnateur de la base, il sera mis immédiatement fin au présent contrat si Monsieur THERY ne donne pas satisfaction dans l'exercice de ses fonctions.

L'animateur peut résilier le présent contrat, sous réserve d'un préavis d'un mois.



Article 3 : La présence de l'animateur est obligatoire sur la base, aux périodes et horaires suivants, pour assurer l'encadrement des classes d'environnement.

Périodes (*) :

17.09.2001 au 12.10.2001 : recherche, préparation et programmation des activités d'animation

15.10.2001 au 19.10.2001
22.10.2001 au 26.10.2001
05.11.2001 au 09.11.2001
12.11.2001 au 16.11.2001
19.11.2001 au 23.11.2001
26.11.2001 au 30.11.2001
03.12.2001 au 07.12.2001
10.12.2001 au 14.12.2001

14.01.2002 au 18.01.2002
21.01.2002 au 25.01.2002
28.01.2002 au 01.02.2002
25.02.2002 au 01.03.2002
04.03.2002 au 08.03.2002
11.03.2002 au 15.03.2002
18.03.2002 au 22.03.2002
25.03.2002 au 29.03.2002
15.04.2002 au 19.04.2002
22.04.2002 au 26.04.2002
13.05.2002 au 17.05.2002
27.05.2002 au 31.05.2002
03.06.2002 au 07.06.2002
10.06.2002 au 14.06.2002

(*) Barrer les périodes de repos

Temps de présence des animateurs de nuit sur la base :

Du lundi au vendredi de 17 H 00 le soir à 9 H 00 la matin, soit 42 H 00 semaine.

Des aménagements d'horaires peuvent intervenir, à l'initiative du coordonnateur de la base et avec l'accord des responsables de la Direction Education-Enseignement, notamment en cas de remplacement pour absences maladie ou tout autre motif, ou en cas de modifications du planning des classes d'environnement.

Cependant, une fois les horaires définis, ceux-ci doivent être respectés, sous peine de sanction disciplinaire ou, en cas de récurrence régulière, de résiliation immédiate du contrat.

Article 4 : L'animateur est placé sous la responsabilité et l'autorité hiérarchique du coordonnateur de la base.

Article 5 : Il est de son devoir d'appliquer la politique d'animation mise en place par la Ville de Lille et d'atteindre les objectifs définis dans le projet éducatif.



Article 6 : Il devra se conformer aux missions qui lui sont confiées, et citées ci-après :

- veiller à tous moments et en toutes circonstances à la sécurité des enfants et au respect des règles strictes d'hygiène et de santé ;
- encadrer les enfants lors des activités d'animation et les aider dans les différentes tâches de la vie quotidienne en collectivité ;
- assister aux réunions trimestrielles obligatoires de préparation des activités.

A – Animation

- préparation préalable : programmation et organisation des activités d'animation
- prise en charge et encadrement du groupe d'enfants
- assurer la séance d'animation
- faire preuve d'initiative, en activités d'animation, si nécessaire
- préparer un retour au temps calme, par des activités de détente
- être à l'écoute des enfants
- ranger la salle et le matériel à la fin des séances d'animation

B – Vie quotidienne en collectivité

- prendre les repas (dîner et petit-déjeuner) avec les enfants
- aider à servir et desservir les tables aux dîner et petit-déjeuner
- maintenir le calme à table pendant les repas et inciter, par l'exemple, les enfants à se tenir correctement à table
- avant et après le dîner, accompagner les enfants aux sanitaires (lavage des mains, brossage des dents, ...)

Article 7 : L'animateur s'engage à mener une action éducative à l'égard des enfants en adoptant une attitude correcte envers eux, en les respectant et en maintenant le bon ordre et la discipline.

Il exerce sa fonction d'animation en s'interdisant toute brutalité, vexation ou écart de langage envers les enfants.

Article 8 : Les qualités exigées de l'animateur sont :

- ponctualité
- disponibilité et investissement personnel
- une tenue vestimentaire et un langage corrects
- moralité et respect des valeurs morales
- esprit d'initiative et facilité d'adaptation à toutes circonstances
- esprit d'équipe
- respect de la hiérarchie et des consignes formulées

Article 9 : L'animateur travaille au sein d'une équipe avec laquelle il entretient de bonnes relations :

- les collègues animateurs
- le personnel de cuisine
- le personnel d'entretien
- les enseignants accompagnant leur classe



Article 10 : En cas d'absences pour maladie, l'animateur préviendra le matin même le coordonnateur de la base par téléphone et lui fera parvenir le certificat médical, dans les plus brefs délais.

Article 11 : Tous retards ou absences répétés et non justifiés seront signalés à la Direction Education-Enseignement et sanctionnés. La sanction ultime pouvant aller jusqu'à la radiation du contrat.

Article 12 : L'animateur s'engage à produire toutes les pièces justificatives d'emplois (références et diplômes) effectués durant les 12 mois précédant son recrutement.

Article 13 : La Ville de Lille s'engage à rémunérer l'animateur mensuellement. Son salaire sera calculé sur la base du S.M.I.C. horaire.

Une participation aux frais de repas du soir sera prélevée automatiquement de la rémunération, en fonction des états de présence.

A compter du 1er Janvier 2002, compte tenu du transfert de compétences de la Caisse des Ecoles vers la Ville de Lille, l'employeur sera la Ville de Lille, et se substituera totalement aux obligations de la Caisse des Ecoles.

Fait à Lille le

Signature de l'intéressé
Précédée de la mention "lu et approuvé"

Martine AUBRY
Maire de Lille
Présidente de la Caisse des Ecoles