



Numéro

64

10 mai
2021

**EMPLOIS
SAISONNIERS**

• **Les collectivités territoriales peuvent-elles recruter temporairement un agent contractuel, sur un emploi non permanent, pour faire face à un « accroissement saisonnier d'activité » ?**

OUI. Sur une même période de douze mois consécutifs, cet agent peut être employé pour une durée maximale de six mois, compte tenu de l'éventuel renouvellement du contrat.

• **Quelle est la différence entre un accroissement saisonnier et temporaire d'activité ?**

La durée de l'engagement n'est pas la même, l'accroissement temporaire d'activité suppose un engagement d'une durée de 12 mois maximum sur une période de 18 mois consécutifs.

• **Le recrutement de l'agent saisonnier doit-il être précédé d'une déclaration de vacance d'emploi ?**

NON, car il ne s'agit pas d'un recrutement sur emploi permanent ouvert aux fonctionnaires.

• **Les emplois saisonniers doivent-ils être créés par délibération ?**

OUI, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984 qui dispose que « Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement », sans opérer de distinction entre emplois permanents et emplois non permanents.

• **L'indemnité de fin de contrat s'applique-t-elle aux contrats saisonniers ?**

NON (art. 136 4^e al. de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). En revanche, elle s'applique aux fins de contrats conclus pour un accroissement temporaire d'activité.

• **Peut-on recruter un intérimaire pour un besoin saisonnier ?**

OUI, pour en savoir plus, vous pouvez contacter le service intérim du centre de gestion (interim@cdg56.fr – 02 97 68 16 00).

• **Les animateurs saisonniers peuvent-ils être recrutés sur un autre contrat que celui prévu pour « accroissement saisonnier d'activité » ?**

OUI. Pour une plus grande souplesse de gestion, les animateurs saisonniers nécessaires à l'encadrement des accueils collectifs de mineurs peuvent être recrutés sur le fondement d'un contrat de droit privé : le contrat d'engagement éducatif (CEE) (art. L432-1 à L432-6 et art. D432-1 à D432-9 du code de l'action sociale et des familles). Les conditions de leur recrutement sont les mêmes que celle exigées d'un agent contractuel de droit public occupant les mêmes fonctions. Le nombre d'heures effectuées par semaine ne doit pas dépasser 48 heures sur une période de six mois consécutifs.

L'agent sous CEE bénéficie d'une période de repos fixée à 24 heures consécutives minimum par période de sept jours. Il bénéficie également chaque jour d'une période de repos fixée à onze heures consécutives minimum par période de 24 heures. Ce repos quotidien peut toutefois être réduit ou supprimé selon que l'employé est logé sur place (présence permanente sur le lieu d'accueil) ou à son domicile.

La rémunération des agents sous CEE ne peut être inférieure à 2,20 fois le montant du salaire minimum de croissance par jour, soit actuellement 22,55 € (brut).

• **La fonction de régisseur peut-elle être confiée à un saisonnier ?**

OUI, sur avis conforme du comptable public assignataire des opérations de la régie, comme pour tout autre agent.

• **La fonction d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) peut-elle être confiée à un saisonnier ?**

OUI, sous réserve de l'agrément et de l'assermentation nécessaires, comme pour tout autre agent.

• **Un mineur peut-il occuper un emploi public saisonnier ?**

OUI, s'il a seize ans révolus, sous réserve d'une autorisation écrite de ses parents (sauf s'il est émancipé). Il est cependant interdit de l'employer à des travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité ou excédant leurs forces. En matière de durée de travail, le mineur bénéficie de garanties particulières fixées par l'article L3162-1 du code du travail.