



CDG INFOS

MAI-JUIN 2017

*Madame la Présidente, Monsieur le Président,
Madame la Conseillère départementale, Monsieur le Conseiller départemental,
Madame le Maire, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur,*

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne vous invite à prendre connaissance de l'actualité des mois de mai et de juin 2017 :

Sommaire :

Le CDG 86, à vos côtés :

- *Election partielle au Conseil d'administration*
- *Expertises médicales – Commission de réforme*
- *Frais de gestion CDG/CNP*

Le nombre du mois... 18

Actualités et gestion statutaires :

- *Application du PPCR*
- *Compte personnel de formation (CPF)*
- *Abrogation de l'IEMP*

Jurisprudence :

- *Report des congés annuels en cas de maladie*
- *Chômage : disponibilité et charge de l'indemnisation*
- *Examen professionnel : seuil d'admission*
- *Disponibilité : refus de réintégration sur le 1^{er} ou le 2^{ème} poste vacant*
- *Chômage et maintien en disponibilité*
- *Période d'essai des agents contractuels*

Foire aux Questions – FAQ

LE CDG 86, A VOS COTES

Election partielle au Conseil d'administration

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne est composé de 21 membres titulaires dont 18 représentent les communes affiliées et 3 représentent les établissements publics locaux également affiliés.

Au 1^{er} janvier 2017, à la suite de la fusion ou de l'extension de périmètre d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, les membres titulaires et suppléants, à l'exception d'un, ont perdu leur qualité pour siéger.

Ainsi, la Préfecture de la Vienne est chargée d'organiser une élection partielle pour les deux postes vacants.

Ont été élus le 28 juin 2017, sur une liste présentée par l'Association des Maires de la Vienne, Madame Nicole VALETTE, Vice-Présidente de Eaux de Vienne-SIVEER et Monsieur Ernest COLIN, Vice-Président de la Communauté de Communes Vienne et Gartempe.

Pour retrouver la liste des membres du Conseil d'Administration, [cliquez ici](#).

Expertises médicales – Commission de réforme

Lors de la prise de rendez-vous auprès d'un médecin expert agréé, vous devez lui demander les conclusions administratives de l'expertise médicale ainsi que le rapport médical sous pli confidentiel cacheté. Ce dernier devra être transmis à la Commission de Réforme si vous devez saisir l'instance. Dans le cas, où le pli confidentiel n'est pas dirigé vers l'instance médicale, vous le laisserez cacheté dans le dossier administratif de votre agent. En effet, nous vous rappelons que seuls des médecins ont lecture de ces plis et non les employeurs.

Frais de gestion CDG/CNP

Information aux collectivités et établissements publics adhérents à la CNP qui ont fait le choix de travailler en collaboration avec le Centre de gestion, nous leur rappelons que depuis le 1^{er} janvier 2017, une nouvelle procédure a été mise en place conformément à l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret d'application n° 86-552 du 14 mars 1986 qui autorise une collectivité à confier au Centre de Gestion la mission de gestion des contrats d'assurance statutaires.

Le Centre de Gestion gère donc la gestion administrative du contrat, il est l'interlocuteur direct auprès des collectivités et établissements publics, il négocie les taux auprès de la CNP pour les collectivités et établissements publics qui sont mutualisés.

Les procédures comptables ayant évolué la facture nommée "frais de gestion" est établi pour le compte du Centre de gestion, il perçoit directement de la collectivité ou de l'établissement public les frais de gestion qui sont déduits de la prime d'assurances versée à la CNP Assurances. Cette gestion locale n'entraîne aucun surcoût pour votre collectivité.



Le nombre du mois...

18 ... C'est le nombre de stagiaires formés en 2017 au cours de la 13^{ème} session de la formation par alternance des secrétaires de Mairie et des agents administratifs polyvalents organisés en partenariat avec le CNFPT et Pôle Emploi dont la clôture a eu lieu le 9 juin.

ACTUALITES ET GESTION STATUTAIRES

Application du PPCR

Educateurs de jeunes enfants et assistants socio-éducatifs :

Le protocole PPCR a prévu que « les fonctionnaires relevant de la filière sociale, dans les trois versants de la fonction publique, bénéficieront d'une revalorisation, à compter de 2018, en reconnaissance de leur diplôme au niveau licence et du niveau des missions exercées ».

Ces quatre décrets mettent en œuvre cette seconde étape de la revalorisation pour les cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants (après celle du 15 mai 2016) selon le calendrier suivant :

- à compter du 1^{er} février 2018, les deux cadres d'emplois relèveront de la catégorie A. Les nouveaux cadres d'emplois seront structurés en deux grades (assistant socio-éducatif et assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle / éducateur de jeunes enfants et éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle), le premier grade étant, lors de la constitution initiale, structurés en deux classes ;

- à compter du 1^{er} janvier 2020, il sera procédé à la fusion des deux classes des premiers grades pour parvenir à la structure de carrière définitive.

Dans le cadre de cette structure définitive, les bornes indiciaires des deux grades de chacun des cadres d'emplois iront de l'IB 444 à l'IB 714 et de l'IB 502 à l'IB 761.

Réf. : Décrets n° 2017-901, 2017-904, 2017-902 et 2017-905 du 9 mai 2017 publiés au Journal officiel du 10 mai 2017

Conseillers socio-éducatifs :

Afin de prendre en compte le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants et de reconnaître les nouvelles missions identifiées lors des états généraux du travail social (EGTS), le premier décret modifie la structure de carrière des conseillers socio-éducatifs de la FPT.

Le cadre d'emplois sera structuré en trois grades :

- conseiller socio-éducatif,
- conseiller supérieur socio-éducatif qui correspond à l'exercice de fonctions d'encadrement
- conseiller hors classe socio-éducatif créé pour les agents qui exercent des missions à haut niveau de responsabilité dans le domaine de l'action sociale et médico-sociale.

Le grade de conseiller socio-éducatif hors classe sera accessible, au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement, aux conseillers supérieurs socio-éducatifs ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et justifiant au moins de cinq ans de services effectifs dans leur grade ou dans un grade équivalent d'un corps de même niveau.

Un concours interne sur titres d'accès au cadre d'emplois sera institué pour 80% au moins et 90% au plus des postes à pourvoir en faveur des fonctionnaires, agents contractuels ou militaires comptant au moins six ans de services publics en qualité d'assistants socio-

éducatifs, d'éducateurs de jeunes enfants, d'assistants de service social, de conseillers en économie sociale et familiale et d'éducateurs techniques et spécialisés.

Le second décret modifie l'échelonnement indiciaire dans le cadre de la nouvelle structure de carrière en trois grades. L'échelle indiciaire du cadre d'emplois culminera à l'IB 928. Par ailleurs, ce décret rectifie une erreur commise par l'article 5 du décret n° 2016-600 du 12 mai 2016 dans une ligne du tableau portant échelonnement indiciaire applicable au grade de puéricultrice territoriale hors classe du nouveau cadre d'emplois des puéricultrices (IB du 10ème échelon à compter du 1^{er} janvier 2018 et du 1^{er} janvier 2019).

Les deux décrets prévoient une date d'entrée en vigueur au 1^{er} février 2018, étant précisé que l'échelonnement indiciaire fera l'objet d'une revalorisation au 1^{er} janvier 2020. L'indice terminal du cadre d'emplois sera alors porté à l'IB 940.

Réf. : Décrets n° 2017-903 et 2017-906 du 9 mai 2017 publiés au Journal officiel du 10 mai 2017.

Avancement de C1 vers C2 :

Ce décret modifie à l'intérieur du nouveau décret commun à la catégorie C (décret n° 2016-596 du 12 mai 2016) les conditions d'avancement aux grades relevant de l'échelle de rémunération C2 : le seuil de nomination entre les deux voies d'accès (au choix et avec examen professionnel) est supprimé.

Une disposition transitoire est ajoutée afin de permettre au sein de leur cadre d'emplois, l'avancement au grade relevant de l'échelle C2 des lauréats des examens professionnels d'avancement de grade à l'échelle 4.

Le décret entre en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 5 mai 2017 comme le précise la notice du Journal officiel.

Réf. : Décret n° 2017-715 du 2 mai 2017 publié au Journal officiel du 4 mai 2017.

Exercice de la carrière sur deux grades :

Le protocole PPCR a prévu le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

Ce texte modifie les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade.

Sont concernés les fonctionnaires qui ont atteint, depuis au moins 3 ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon de leur grade et « lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes ».

Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Les perspectives d'accès au grade supérieur de ces agents doivent être abordées au cours de l'entretien professionnel et faire l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. Cette appréciation est portée à la connaissance de la CAP compétente.

Le décret prévoit une entrée en vigueur de ces nouvelles obligations à compter de l'établissement des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019.

Réf. : Décret n° 2017-722 du 2 mai 2017 publié au Journal officiel du 4 mai 2017.



Compte personnel de formation (CPF) **et dispositions concernant la formation professionnelle**

Pris en application de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017, le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 précise les modalités de mise en œuvre et d'utilisation du CPF dans la fonction publique. Une circulaire du 10 mai 2017 complète le cadre législatif et réglementaire.

Sont apportées par le décret et la circulaire notamment les précisions suivantes :

- le champ d'application du dispositif : fonctionnaires titulaires et stagiaires et agents contractuels, quelle que soit la durée de leur contrat (art. 1er et circulaire) ;
- la finalité du CPF : suivi de « toute action de formation ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle » (exclusion des actions de formation relatives à l'adaptation aux fonctions exercées) (art. 2 al.1) ;
- l'articulation avec le plan de formation : action inscrite au plan de formation ou dans l'offre de formation d'un employeur public, y compris lorsqu'il s'agit d'un autre employeur de l'agent public (circulaire) ;
- la nature du diplôme, du titre ou du certificat de qualification professionnelle préparé dans le cadre du CPF : inscription sur le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation nationale (formation courte qui permet d'obtenir un certificat de compétences, le RNCP recensant pour sa part des certificats de qualification correspondant à des formations plus longues) (art. 8 et circulaire) ;
- le contenu de la demande de l'agent (nature, calendrier et financement de la formation souhaitée, projet d'évolution professionnelle) (art. 6 al.1) ;
- les modalités d'instruction des demandes (priorité accordée à certaines actions de formation en fonction de leur objet, délai de réponse de deux mois, définition par l'employeur d'une procédure lisible et précise tant pour les bénéficiaires que pour les instructeurs) (art. 8 et circulaire) ;
- l'autorité compétente pour l'alimentation, l'instruction et le financement des droits en cas de détachement (organisme d'accueil) et de mise à disposition (administration d'origine, sauf disposition contraire dans la convention de mise à disposition) (art. 7) ;
- les conditions de prise en charge des frais de déplacement (faculté pour la collectivité, compétence de l'organe délibérant pour fixer des plafonds, obligation de remboursement par l'agent en l'absence de suivi de la formation sans motif valable) (art. 9) ;
- les modalités d'utilisation du compte épargne-temps (CET) en combinaison avec le CPF pour préparer un concours ou un examen professionnel (art. 2 al. 3) ;
- la faculté d'utiliser les heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen (CEC) à partir de la fin du premier trimestre 2018 (droits acquis au titre de 2017) en complément de celles inscrites sur le CPF pour mettre en œuvre le projet d'évolution professionnelle (art. 2 al. 4 et circulaire) ;
- les incidences du temps de travail au cours de l'année de référence pour l'alimentation du CPF : temps partiel, temps syndical, congé parental et congés de toute nature en position d'activité (assimilation à du temps plein), temps non complet (au prorata) (art. 3) ;
- la possibilité de consommer par anticipation des droits non encore acquis et ses modalités (accord de l'employeur, limite des droits susceptibles d'être acquis au cours de 2 années civiles suivant la demande, cas particulier des agents bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée) (art. 4 et circulaire) ;
- la procédure d'octroi du crédit d'heures supplémentaires lorsque le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude physique (avis du médecin de prévention) (art. 5);



- les conditions de prise en charge des frais de formation au titre du CPF par l'employeur public qui verse l'allocation d'assurance chômage aux agents involontairement privés d'emploi (être allocataire sans emploi au moment de la demande d'utilisation du CPF) (art. 10) ;

- le transfert des droits acquis au titre du DIF dans le CPF (recensement par l'employeur au 31 décembre 2016, prise en compte des droits acquis auprès de tout autre employeur public, obligation d'information par l'employeur des heures inscrites au CPF avant le 31 décembre 2017) (art.17).

Indépendamment des modalités de mise en oeuvre du CPF, ce décret modifie le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT en ce qui concerne notamment :

- le congé de formation : suppression de la durée minimale du stage (un mois à temps plein), possibilité de dispense de l'obligation de servir après avis de la CAP (art. 13-4 ° et 5°) ;

- le congé pour bilan de compétences : suppression de la condition d'ancienneté requise (10 ans) et de la limitation du nombre de congés susceptibles d'être accordés au cours de la carrière (art. 13-7°).

Le décret est entré en vigueur le 11 mai 2017.

Réf. : Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 publié au Journal officiel du 10 mai 2017 et circulaire NOR : RFFF1713973C du 10 mai 2017, ministère de la fonction publique

Abrogation de l'IEMP

Ce décret et cet arrêté abrogent le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 portant création de l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP) et l'arrêté fixant les montants de référence de l'indemnité.

Par ailleurs, ils instituent pour les fonctionnaires de l'Etat une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil exerçant des fonctions d'encadrement ou d'accueil du public ou des étrangers au sein des services de délivrance des titres dans les préfectures et sous-préfectures.

Il s'agit de permettre temporairement par dérogation au principe de la globalisation des régimes indemnitaires, le cumul de l'IFSE et d'une indemnité dont le montant est égal à celui de l'IEMP pour compenser l'attractivité insuffisante de certaines affectations d'agents de l'Etat.

Compte tenu de son objet (spécifique aux préfectures) et de son caractère temporaire (1^{er} janvier au 30 novembre 2017), cette indemnité n'est pas susceptible d'être transposée dans les collectivités territoriales pour les adjoints administratifs et les rédacteurs sur le fondement du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

L'abrogation de l'IEMP contraint les collectivités qui ne l'auraient pas fait à délibérer sans délai pour substituer le RIFSEEP à l'IEMP pour les agents territoriaux de la filière administrative et les filières assimilées (animation, sportive, sociale).

En revanche, cette abrogation soulève une difficulté à l'égard des adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux compte tenu des incertitudes juridiques sur la possibilité de mettre en oeuvre le RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les membres de ces cadres d'emplois. Dans l'attente de la publication de l'arrêté d'adhésion au RIFSEEP des adjoints techniques du ministère de l'intérieur, les délibérations prévoyant le versement de l'IEMP aux adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux conservent leur caractère exécutoire.

Réf. : Décret n° 2017-829 et arrêté du 5 mai 2017 publiés au Journal officiel du 7 mai 2017.



JURISPRUDENCE

Report des congés annuels en cas de maladie

Selon cet avis du Conseil d'Etat qui tire les enseignements du droit européen :

- Lorsqu'un agent s'est trouvé, du fait d'un congé de maladie, dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours d'une année civile donnée, les congés reportés peuvent être pris au cours d'une période de 15 mois après le terme de cette année (et non après le terme du congé maladie).
- le droit au report s'exerce dans la limite de quatre semaines, durée des congés fixée par la réglementation européenne (et non dans celle des cinq semaines prévues par le droit français).

Réf. : CE, avis n° 406009 du 26 avril 2017

Chômage : disponibilité et charge de l'indemnisation

Les règles de coordination pour déterminer la charge de l'indemnisation sont fixées par le code du travail (art R. 5424-2 à R. 5424-4) : le régime débiteur est celui auprès duquel l'intéressé a la plus longue durée d'emploi au cours des 28 ou 36 derniers mois. Ces durées d'emploi sont pondérées lorsqu'elles sont inférieures au mi-temps.

S'appuyant sur le nombre d'heures effectuées chez chacun des employeurs, la requérante demande le versement des allocations chômage au centre hospitalier alors qu'elle a travaillé durant sa disponibilité auprès d'employeurs relevant du régime d'assurance chômage. Selon le juge, la plus longue durée d'emploi a été effectuée auprès des employeurs relevant du régime d'assurance chômage et leur durée de travail n'était pas inférieure au mi-temps. En conséquence, la pondération ne s'appliquait pas.

De plus, la période de disponibilité n'est pas à prendre en compte dans la comparaison puisqu'elle ne correspond pas à une durée effective de travail au sens du code du travail. L'indemnisation relève en conséquence de pôle emploi.

Réf. : CE n° 397062 du 26 avril 2017

Examen professionnel : seuil d'admission

Lorsque l'arrêté fixant les modalités d'organisation d'un examen professionnel prévoit qu'un candidat ne peut être déclaré admis si la moyenne de ses notes aux épreuves est inférieure à 10 sur 20, le jury de cet examen est compétent pour arrêter, après examen des résultats des épreuves, un seuil d'admission supérieur au seuil minimal de 10 sur 20 fixé par cet arrêté. L'autorité organisatrice de l'examen peut informer les candidats de ce seuil d'admission.

Dans le cas d'espèce, le seuil d'admission de l'examen d'attaché principal avait été fixé par le jury à 11 sur 20 et le requérant avait obtenu la note moyenne de 10,25 sur 20.

Réf. : CE n° 396335 du 12 mai 2017



Disponibilité : refus de réintégration sur le 1^{er} ou le 2^{ème} poste vacant

Il résulte de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qu'à l'issue d'une disponibilité pour convenances personnelles n'excédant pas trois ans, un fonctionnaire territorial ne bénéficie d'un droit à réintégration qu'à l'une des trois premières vacances dans la collectivité d'origine et non dès la première vacance. Néanmoins, la collectivité doit justifier son refus de réintégration sur les deux premières vacances par un motif tiré de l'intérêt du service.

Dans le cas d'espèce, l'employeur n'a pas réintégré l'adjoint administratif d'un CCAS sur le premier poste vacant au motif qu'il ne disposait pas des compétences requises en management, ne justifiait pas de connaissances des problématiques liées au vieillissement et n'avait suivi que deux formations au cours des quinze dernières années.

Selon la cour administrative d'appel, l'employeur ne pouvait opposer, s'agissant d'un poste de catégorie C, l'absence de compétences en matière d'encadrement. De plus, il n'explique pas suffisamment, au regard de l'intérêt du service, les raisons pour lesquelles l'agent, affecté au CCAS depuis de nombreuses années, n'aurait pas acquis les connaissances requises pour le poste. De même, le nombre limité de formations suivies n'était pas de nature à établir l'impossibilité d'occuper les fonctions. Enfin, le souhait formulé par l'agent d'être réintégré sur un poste à temps partiel à hauteur de 80 % était sans incidence sur l'obligation de l'employeur de proposer le poste en question.

Pour l'indemnisation du préjudice matériel résultant de la faute de l'employeur, l'agent obtient la différence entre d'une part, le traitement qu'il aurait dû percevoir entre la date à laquelle le poste a été pourvu et celle de sa réintégration, d'autre part, l'allocation de retour à l'emploi versée durant la même période, soit la somme 6 856 euros. Le préjudice moral résultant de la situation économique de l'agent durant la perception des revenus de remplacement est, quant à lui, indemnisé à hauteur de 3 000 euros.

Réf. : CAA Marseille n° 15MA01403 du 7 février 2017

Chômage et maintien en disponibilité

Le fonctionnaire non réintégré et maintenu en disponibilité faute d'emploi vacant est en situation de perte involontaire d'emploi et a droit aux allocations d'assurance chômage. Toutefois, la perte d'emploi est considérée comme intervenant à l'expiration du délai réglementaire de trois mois pour demander la réintégration. En cas de demande de réintégration tardive, le versement des allocations d'assurance chômage intervient trois mois après la demande de l'agent.

Réf. : CE 392860 du 27 janvier 2017

Période d'essai des agents contractuels

Une période d'essai ne peut être valablement stipulée lorsque le contrat de travail est renouvelé à son expiration, pour les mêmes fonctions et par le même employeur, celui-ci ayant déjà pu apprécier les capacités professionnelles de l'agent.

Ce principe fait obstacle à l'introduction d'une période d'essai dans le contrat de recrutement d'un agent qui avait exercé précédemment les mêmes fonctions auprès du même employeur dans le cadre d'une mise à disposition par un centre de gestion.

Réf. : CAA Bordeaux n° 15BX00288 du 2 mai 2017





- A quel cadre d'emplois peuvent être confiées des fonctions d'agent de surveillance de la voie publique (ASVP) ?

La fonction d'ASVP peut être confiée à des agents de la commune, appartenant à tout cadre d'emplois, adjoint technique par exemple, de même qu'à des agents contractuels de droit public, à condition d'avoir été agréés par le procureur de la République et assermentés par le juge d'instance (QE n° 81085 JO AN du 23 août 2011, articles L. 130-4 et L. 130-7 du code de la route).

- Un agent en catégorie active peut-il être détaché dans un emploi classé en catégorie sédentaire ?

OUI. Cela ne fait pas obstacle au détachement. Il conviendra de veiller à ce que le détachement s'opère vers un corps ou cadre d'emplois relevant de la même catégorie et de niveau comparable (article 13 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983).

- Un agent à temps partiel pour lequel les jours fériés tombent sur les jours non travaillés peut-il récupérer ces jours ?

NON. Il n'existe aucun droit à récupération dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour où l'agent ne travaille pas en raison de son temps partiel (CE n° 102121 du 21 janvier 1991, CE n° 169547 du 16 octobre 1998 par analogie).

- Est-il possible de modifier la date de fin d'un CDD par avenant ?

NON. En touchant au terme du contrat, cela constitue une modification substantielle du contrat. Or, cela ne peut s'opérer par avenant.

Soit le terme est raccourci à la demande de la collectivité, et cela doit être analysé comme un licenciement selon un des motifs de l'article 39-3 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, soit cela résulte d'une demande de l'agent, ce sera alors une démission.

La prolongation du contrat au-delà de son terme initial ne pourra s'opérer que par un renouvellement d'engagement, et donc un nouveau contrat.

- Les collectivités territoriales peuvent-elles recruter des mineurs pendant la période estivale ?

OUI. Aucune condition d'âge minimum n'est réglementairement fixée pour le recrutement d'un agent contractuel de droit public. Toutefois, compte tenu de la scolarité obligatoire, l'âge minimum de 16 ans est à respecter. Pour les mineurs non émancipés, une autorisation parentale est nécessaire.

Toutefois, la durée du travail des jeunes de moins de 18 ans devra respecter les limites fixées par le code du travail (art. L. 3161-1 à L. 3164-8, L. 4153-1 à L. 4153-9, D. 4153-1 et R. 3163-1 à R. 3165-7). De même, certains travaux dangereux leur sont interdits (art. D. 4153-15 et suivants du code du travail).

Compte tenu de ces dispositions, les mineurs peuvent être recrutés sur des contrats de types « accroissement temporaire d'activité » ou « accroissement saisonnier d'activité » (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, art 3 1° et 2°).



Pour toutes précisions complémentaires sur ces différents points, vous pouvez contacter les services du Centre de Gestion, notamment [par courriel](#).

Cordialement,



Le Président,
Edouard RENAUD



Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Vienne

Téléport 2 - Avenue René Cassin - CS 20205

86962 FUTUROSCOPE Cedex - Tél. : 05 49 49 12 10 - mél. : contact@cdg86.fr

