

SOMMAIRE

Textes officiels

- Accident de service - Dépassement d'honoraire et prescription 2
- Elections professionnelles - Validité d'une candidature pour deux instances
- Office du tourisme - Directeur
- CNRACL - Validation des services de non titulaire 3

Jurisprudence

- Suppression de poste d'un agent non titulaire - Reclassement 4
- Non titulaire - Non renouvellement du contrat
- Accident de service - Fonctionnaire en mission 5
- Insuffisance professionnelle - Notion
- Perte involontaire d'emploi - Allocations chômage 6
- Procédure disciplinaire - Sanction disproportionnée
- Conseil de discipline - Avis 7
- Suppression de poste - Reclassement
- Licenciement - Perte de confiance
- Retraite - Limite d'âge 8
- Placement en disponibilité d'office - Préalable
- Accident de service - Lien avec les fonctions exercées 9

Réponses ministérielles

- Retraite - Fonctionnaires en catégorie active 10
- Taux d'encadrement d'enfants - Structures d'accueil et temps périscolaire 11

Textes officiels**■ Accident de service - Dépassement d'honoraire et prescription**

La note DAJ A2 n°15-017 du 8 avril 2015 vient préciser que les dépassements d'honoraires ne sauraient, par principe, être exclus de la prise en charge par l'administration, à la double condition que l'intéressé justifie, d'une part, de la réalité et du montant de la dépense correspondant au soin ou à l'acte ayant conduit au dépassement d'honoraire et, d'autre part, du caractère d'utilité directe de la prestation de santé en cause pour parer aux conséquences de l'accident ou de la maladie. Par ailleurs et s'agissant des fonctionnaires titulaires, les créances des prestataires de santé qui n'ont pas été payées dans un délai de quatre ans à partir du premier jour de l'année suivant celle au cours de laquelle les droits ont été acquis sont prescrites au profit de l'administration. S'agissant des agents non titulaires, le délai de prescription est de deux ans à compter du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière.

[Lettre d'information juridique - Juillet 2015 - N° 189](#)

■ Elections professionnelles - Validité d'une candidature au sein de deux instances sous une étiquette différentes

La note DAJ A4 du 3 avril 2015 vient préciser que l'hypothèse de la validité d'une candidature d'un représentant du personnel souhaitant siéger au sein de deux instances sous une étiquette syndicale différente n'a pas encore été tranchée par la jurisprudence. Dans ce cas, il appartient seulement à l'administration de vérifier les conditions d'éligibilité prévues par les dispositions législatives et règlement applicables. Ainsi, l'administration n'a pas à apprécier l'éligibilité d'un candidat à une élection professionnelle au regard du motif que ce candidat aurait été élu lors d'une précédente élection sur une liste présentée par un autre syndicat, et la responsabilité de l'administration ne saurait, dès lors, être engagée sur ce fondement.

[Lettre d'information juridique - Juillet 2015 - N° 189](#)

■ Décret n° 2015-1002 du 18 août 2015 portant diverses mesures de simplification et d'adaptation dans le secteur du tourisme

Le décret met en oeuvre diverses mesures de simplification et d'adaptation dans le secteur du tourisme. Il clarifie la gouvernance des offices de tourisme en prenant en compte l'intercommunalité et enrichit les critères de classement d'une commune en station de tourisme. S'agissant des offices de tourisme ayant un statut d'EPIC, le contrat du directeur est conclu pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par reconduction expresse dans la durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, le contrat est reconduit, il ne peut l'être que pour une durée indéterminée.

[JO du 20 août 2015 - N° 0191](#)

■ Arrêté du 21 août 2015 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

- L'employeur ayant reçu une demande de validation formulée avant le 2 janvier 2015 doit transmettre cette demande à la caisse nationale le 31 octobre 2015 au plus tard. A la réception d'une demande de validation, la caisse nationale adresse un accusé de réception au fonctionnaire et transmet à l'employeur un dossier qui doit être retourné rempli pour permettre son instruction par la caisse nationale :

1° Au 31 décembre 2015 au plus tard pour les dossiers transmis avant le 1er janvier 2006 ;

2° Au 31 décembre 2016 au plus tard pour les dossiers transmis entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2009 inclus ;

3° Au 31 décembre 2017 au plus tard pour les dossiers transmis entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2015 inclus.

- L'employeur ayant reçu une demande de validation postérieurement au 1er janvier 2015 doit transmettre cette demande à la caisse nationale dans un délai de deux mois soit à compter de la date de la demande du fonctionnaire, soit à compter de la date de publication du présent arrêté si la demande de validation est antérieure à la date de publication de l'arrêté. A la réception d'une demande de validation, la caisse nationale adresse un accusé de réception au fonctionnaire et transmet à l'employeur, dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la demande, un dossier d'instruction. Ce dossier doit être retourné rempli pour permettre son instruction par la caisse nationale dans un délai de six mois à compter de la date de son envoi.

[JO du 2 septembre 2015 - N° 202](#)

Jurisprudence**■ Suppression de poste d'un agent non titulaire - Reclassement**

Il incombe à l'administration, lorsqu'elle supprime l'emploi d'un agent bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée, de chercher à reclasser l'intéressé, et qu'elle ne peut le licencier que si le reclassement s'avère impossible ou si l'agent refuse le reclassement qui lui est proposé. Dans cette affaire, le Conseil municipal de la commune avait décidé de supprimer l'emploi d'intervenant musical vacataire pour l'école élémentaire, occupé par la requérante, pour des raisons économiques. Le maire a alors informé l'intéressée de cette décision, l'a convoquée à un entretien préalable et a ensuite prononcé son licenciement, aucun emploi correspondant à ses compétences n'étant vacant pour procéder à son reclassement. En outre, aucun texte, ni aucun principe ne prévoit que cette obligation de recherche de reclassement devrait s'étendre à la fonction publique de l'Etat ou aux communes limitrophes.

Rappel : Une autre décision de la Cour administrative d'appel de Paris n° 14PA02480 du 28 mai 2015 précise par ailleurs :

- *que la consultation du Comité technique n'est pas obligatoire s'agissant de la suppression de l'emploi d'un agent non titulaire,*
- *qu'aucune disposition législative ou réglementaire n'impose au maire de consulter la Commission administrative paritaire avant de procéder au licenciement pour suppression d'emploi d'un agent non titulaire.*

[CAA de Nantes du 28 juillet 2015 - N° 14NT00047](#)

■ Non titulaire - Non renouvellement du contrat

Un agent non titulaire dont le contrat à durée déterminée est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Il appartient seulement au juge des actes de l'administration de s'assurer de ce que le non renouvellement de ce contrat ne procède pas d'un motif étranger à l'intérêt du service.

En l'espèce, M. X soutenait que le non renouvellement de son contrat à durée déterminée présentait un caractère discriminatoire, au motif que la commune, pour prendre sa décision de ne pas renouveler son contrat et recruter un autre agent, aurait tenu compte de sa participation active à un mouvement de grève ayant opposé les agents de la piscine au maire, dans le cadre d'un conflit relatif au rythme de travail, et de son âge. Toutefois, M. X s'est uniquement borné à produire au soutien de cette allégation l'attestation d'un collègue indiquant que "lors d'une réunion avec le maire et les représentants du personnel au sujet des revendications, M. le maire, s'adressant à M. X lui a conseillé de se taire, vu son statut (CDD) en tant que maître nageur à la piscine". Cependant, ce seul document, rédigé en termes généraux, n'est pas de nature à infirmer le motif régulier énoncé par la commune selon lequel le candidat retenu pour occuper les fonctions d'éducateur des APS, s'était engagé à passer le concours d'éducateur des APS afin de pouvoir être titularisé dans cet emploi qui avait vocation à être pourvu par voie statutaire, projet que n'avait pas M. X. La décision de non renouvellement de son contrat à durée déterminée ne présentait donc pas un caractère discriminatoire.

[CAA de Nantes du 28 juillet 2015 - N° 13NT02363](#)

■ Accident de service - Fonctionnaire en mission

Le fonctionnaire en activité a droit à l'intégralité de son traitement en cas d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. Il conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de prendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident. **Un accident survenu sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal présente, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant cet événement du service le caractère d'un accident de service.** Il en va de même pour tout accident survenu alors que le fonctionnaire est en mission, sauf s'il a eu lieu lors d'une interruption de cette mission pour des motifs personnels.

Dans l'affaire en question, Mme X, en déplacement à Paris pour participer, en sa qualité de représentante du personnel, à une réunion de CAP dont elle était membre a fait l'objet d'un malaise entre le lieu de la réunion et la gare. Au vu des certificats et rapports médicaux établis à la demande de Mme X, le malaise dont elle a été victime est intervenu à l'issue d'une réunion au cours de laquelle elle a été informée de ce que sa candidature pour des fonctions auxquelles elle postulait n'était pas retenue. Pour le juge, si ce malaise a pu être favorisé par une pathologie préexistante, celle-ci s'inscrivait dans un état d'épuisement professionnel. Dès lors et vu les circonstances particulières de l'espèce, notamment celles dans lesquelles a été annoncé à Mme X le rejet de sa candidature, et de l'état de tension dans lequel elle se trouvait au cours de ce déplacement professionnel, le malaise doit être regardé comme étant imputable au service. Il ne ressort des pièces du dossier aucune circonstance particulière de nature à détacher cet événement du service.

[Conseil d'Etat du 12 décembre 2014 - N° 367290](#)

■ Insuffisance professionnelle - Notion

L'autorité administrative peut, même en l'absence de texte le prévoyant, procéder au licenciement d'un agent public pour insuffisance professionnelle et, **notamment, lorsque le comportement de cet agent est de nature à nuire au bon fonctionnement du service, en raison de difficultés relationnelles existant entre l'intéressé et d'autres agents ou des usagers du service public.**

A donc pu faire l'objet d'un licenciement pour insuffisance professionnelle, un agent non titulaire, qui par son comportement et ses défaillances professionnelles, est à l'origine de difficultés relationnelles importantes avec l'ensemble de ses collègues et notamment envers son supérieur hiérarchique à qui il manque de respect et dont il conteste les ordres au motif qu'il dispose d'un niveau d'études supérieur à lui.

[CAA de Nancy du 7 mai 2015 - 14NC00539](#)

■ Perte involontaire d'emploi - Allocation Chômage

En cas de perte involontaire d'emploi, un agent non titulaire peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Il appartient donc à l'autorité administrative compétente d'apprécier, sous le contrôle du juge, si les circonstances du non renouvellement d'un contrat à durée déterminée permettent d'assimiler celui-ci à une perte involontaire d'emploi. Ainsi, l'agent non titulaire qui refuse le renouvellement de son contrat de travail ne peut être regardé comme involontairement privé d'emploi, à moins que ce refus soit fondé sur un motif légitime (motif lié notamment à des considérations d'ordre personnel ou au fait que le contrat a été modifié de façon substantielle sans justification de l'employeur).

En l'espèce, Mme X a confirmé à son responsable du personnel, son souhait de ne pas voir renouveler son contrat sans aucune réserve et sans aucun motif. Si elle fait valoir devant le juge, qu'elle n'a pas disposé du temps de réflexion nécessaire pour donner une réponse éclairée, il ne ressort pas des pièces du dossier que l'administration ait refusé de lui laisser un délai de réflexion ou que son consentement ait été vicié. Par ailleurs, si elle soutient que l'administration ne l'a pas informée deux mois avant la fin de son contrat de son intention de renouveler celui-ci, cette circonstance n'a en tout état de cause pas d'incidence sur la légalité de la décision de refus de l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Enfin, Mme X soutient qu'elle doit être regardée comme involontairement privée d'emploi au motif que le renouvellement qui lui a été proposé comportait un changement substantiel de ses attributions et une durée plus courte que son précédent contrat. Cependant, elle n'assortit cette allégation d'aucun élément et ne peut par conséquent être regardée comme involontairement privée d'emploi.

[CAA de Paris du 02 décembre 2014 - 13PA04861](#)

■ Procédure disciplinaire - Sanction disproportionnée

Aux termes de l'article 29 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire. **La sanction prononcée par l'autorité territoriale doit néanmoins être proportionnée aux faits reprochés à l'agent.** Il appartient au juge de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, Mme X, responsable d'une agence postale, a été révoquée pour avoir consenti des avances de fonds à des clients qui affirmaient être en difficulté passagère. Cependant, le président de La Poste a, dans les circonstances de l'espèce, pris une sanction disproportionnée en décidant de prononcer la révocation de l'intéressée et a ainsi entaché sa décision d'illégalité. En effet, Mme X n'en a retiré aucun enrichissement personnel et les avances portaient sur de faibles sommes pour de courtes périodes, le préjudice subi par La Poste étant de faible importance. Par ailleurs, l'intéressée éprouvait de grandes difficultés à refuser de porter assistance à des personnes en situation de misère sociale, difficultés connues de sa hiérarchie et qui l'avaient incitée à solliciter un poste moins exposé.

[CAA de Nantes du 28 juillet 2015 - 13NT02713](#)

■ Conseil de discipline - Avis

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit la communication à un fonctionnaire faisant l'objet d'une procédure disciplinaire de l'avis du conseil de discipline avant l'intervention de la décision qui prononce une sanction.

Ainsi, en l'espèce, la circonstance que le président du Conseil de discipline n'aurait pas donné connaissance à M. X de la teneur de l'avis émis, est sans incidence sur la légalité de la sanction prononcée par l'autorité territoriale.

[CAA de Paris du 5 mai 2015 - 13PA03717](#)

■ Suppression de poste - Reclassement

En vertu d'un principe général du droit, l'administration se doit de donner, dans un délai raisonnable, aux fonctionnaires en activité dont l'emploi est supprimé une nouvelle affectation correspondant à leur grade. **il incombe également à l'administration, avant de pouvoir prononcer le licenciement d'un agent contractuel recruté en vertu d'un contrat à durée déterminée, motivé par la suppression, dans le cadre d'une réorganisation du service, de l'emploi permanent qu'il occupait, de chercher à reclasser l'intéressé.** Cependant, une proposition de poste faite antérieurement à la décision de suppression de poste ne saurait être considérée comme une proposition de reclassement.

Dans cette affaire, suite à la réorganisation de la direction de la communication, la commune d'Aulnay-sous-Bois a décidé, par délibération du 5 juillet 2012, la suppression de l'emploi qu'occupait M. X. et a licencié ce dernier à compter du 20 septembre 2012. Si une proposition de poste en qualité de directeur de la communication interne lui a été faite le 5 avril 2012, une telle proposition faite antérieurement à la décision de suppression du poste prise par le conseil municipal du 5 juillet 2012 ne peut être regardée comme une proposition de reclassement intervenant à l'occasion d'un licenciement pour suppression de poste. Qu'ainsi, la commune d'Aulnay-sous-Bois a méconnu l'obligation de reclassement à laquelle elle était tenue et qu'en l'absence de proposition de reclassement pour la durée de l'engagement restant à courir, la décision de licenciement de la commune d'Aulnay-sous-Bois est illégale et doit être annulée.

[CAA de Versailles du 13 mai 2015 - 14VE01187](#)

■ Licenciement - Perte de confiance

Eu égard à la nature des fonctions, le poste de directeur administratif et financier, placé sous l'autorité hiérarchique du directeur général d'un établissement public, ne présente pas le caractère d'un emploi fonctionnel au sens de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. **Ainsi, la perte de confiance de l'autorité territoriale envers l'intéressé ne constitue pas, par elle-même, une cause et un motif valable pouvant servir de base à la résiliation de son contrat de travail.**

[CAA de Nancy du 7 mai 2015 - 14NC00294](#)

■ Retraite - Limite d'âge

Aux termes de l'article 92 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonction au-delà de la limite d'âge de son emploi, sous réserve des exceptions prévues par les textes en vigueur. **Aux termes de l'article 1-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique, les fonctionnaires, dont la durée des services liquidables est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (*cent soixante trimestres*) peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge applicables aux corps auxquels ils appartiennent, être maintenus en activité sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique.** La prolongation d'activité ne peut avoir pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée des services liquidables prévue à l'article L. 13 du même code ni au-delà d'une durée de dix trimestres. Cette prolongation d'activité est prise en compte au titre de la constitution et de la liquidation du droit à pension. Il résulte donc de ces dispositions que le maintien en activité du fonctionnaire au-delà de la limite d'âge du corps auquel il appartient ne constitue pas un droit dès lors qu'il peut être refusé pour des motifs tirés de l'intérêt du service. A ainsi pu être refusée la prolongation de carrière de Mme X au motif de ce que l'état de santé de cette dernière ne lui permet pas de pouvoir exercer pleinement ses fonctions de gardienne d'immeuble, en particulier notamment la manipulation des containers poubelle et qu'il n'était ainsi pas dans l'intérêt du service de la faire bénéficier d'une telle mesure.

[CAA de Versailles du 28 mai 2015 - 13VE03608](#)

■ Placement en disponibilité d'office - Préalable

Aux termes de l'article 72 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale, la disponibilité est prononcée, soit à la demande de l'intéressé, soit d'office à l'expiration des congés prévus aux 2° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée (CMO). Par ailleurs, les fonctionnaires territoriaux reconnus, par suite d'altération de leur état physique, inaptes à l'exercice de leurs fonctions peuvent être reclassés dans les emplois d'un autre cadre d'emplois ou corps s'ils ont été déclarés en mesure de remplir les fonctions correspondantes. **Ainsi, en vertu des dispositions ci-dessus, une autorité territoriale ne peut prononcer la disponibilité d'office d'un agent sans l'avoir préalablement invité à présenter, s'il le souhaite, une demande de reclassement dans un autre emploi de la collectivité ou, à défaut, d'une autre collectivité.** A donc bien respecté la réglementation, la lettre adressée par une collectivité territoriale à l'un de ses agents, qui l'invite à présenter une demande de reclassement dans une autre collectivité faute d'une possibilité de le reclasser en son sein.

[Conseil d'Etat du 9 juillet 2014 - N° 365132](#)

■ Accident de service - Lien avec les fonctions exercées

Si la maladie provient d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite. Il a droit, en outre, au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par la maladie ou l'accident. **Le droit, prévu par ces dispositions, de conserver l'intégralité du traitement est soumis à la condition que la maladie mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'accomplir son service soit en lien direct, mais non nécessairement exclusif, avec un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions.**

En l'espèce, au vu des différents rapports d'expertises réalisés à la demande de l'administration, les troubles neurologiques dont souffrait M. X trouvaient leur origine, à la fois, dans le traumatisme crânien dont il a été victime lors de l'accident de trajet du 22 mai 2006, et dans des troubles du sommeil dont il n'était pas possible de déterminer s'ils étaient secondaires au traumatisme, ou seulement révélés par celui-ci, ou encore en lien avec un état dépressif réactionnel à l'accident. Toutefois, la seule circonstance que le lien entre l'encéphalopathie chronique et l'accident reconnu imputable au service ne serait pas exclusif n'est pas de nature à priver M. X du bénéfice des dispositions précitées. Ainsi, dès lors qu'il est établi qu'il existe un lien direct entre l'accident et les troubles pour lesquels l'intéressé a été placé en congé de maladie, à compter du 8 janvier 2008, cet arrêt de travail doit être regardé comme étant imputable au service, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que son état a été regardé comme consolidé dès le 3 mars 2008.

[CAA de Nancy du 3 juillet 2014 - 13NC00864](#)

**Réponses
ministérielles****■ Retraite - Fonctionnaires en catégorie active**

Les fonctionnaires dont les emplois sont classés en catégorie active bénéficient d'un dispositif de départ anticipé en retraite. Ceux qui sont nés avant le 1er juillet 1956 peuvent demander leur radiation des cadres dès l'âge de 55 ans. Par conséquent, leur limite d'âge est fixée à 60 ans. Toutefois, afin de prendre en compte l'évolution de la durée de la vie, des augmentations progressives de l'âge d'ouverture du droit à la retraite et de la limite d'âge, sont programmées. Ainsi, pour les générations nées à compter de 1961, l'âge d'ouverture du droit à la retraite des fonctionnaires de catégorie active s'établira à 57 ans et la limite d'âge à 62 ans. En 2023, l'âge limite de la catégorie active devrait donc coïncider avec l'âge d'ouverture du droit à pension du régime général de sécurité sociale, ce qui permettra aux agents qui le souhaitent de liquider en même temps leur pension de fonctionnaire et leur retraite du régime général. Pour ceux d'entre eux qui n'ont pas encore cette possibilité, il existe plusieurs dispositifs permettant, sous certaines conditions, de bénéficier d'une prolongation d'activité d'une ou plusieurs années. Ainsi, ceux qui ont des enfants à charge ou qui sont parents d'au moins trois enfants peuvent bénéficier, de droit, du recul de la limite d'âge prévu par l'article 4 de la loi du 18 août 1936 pour enfant à charge. Par ailleurs, en application de l'article 6-1 de la loi du 13 septembre 1984, les fonctionnaires qui ont une carrière publique incomplète, peuvent demander à leur employeur de les autoriser à prolonger leur activité, dans la limite maximale de dix trimestres. Enfin, les fonctionnaires de catégorie active, outre qu'ils peuvent bénéficier des deux dispositifs de prolongation précités, peuvent également demander le maintien en activité prévu par l'article 1-3 de la loi du 13 septembre 1984 et le décret n° 2009-1744 du 30 décembre 2009. Le maintien en activité est possible dès lors que le fonctionnaire de catégorie active joint à sa demande un certificat médical d'un médecin agréé certifiant son aptitude physique, l'employeur ne pouvant refuser qu'après avis du comité médical. Le fonctionnaire de catégorie active atteint par la limite d'âge et qui n'a pu bénéficier d'aucun des dispositifs de prolongation d'activité prévus par la réglementation en vigueur, peut cumuler sa pension de fonctionnaire avec des revenus de reprise d'activité, soit dans le secteur public en qualité d'agent non titulaire, soit dans le secteur privé ou associatif. Dans ce cas, comme tout retraité civil, il est assujéti aux règles fixées par l'article 19 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraites, qui plafonnent les revenus tirés du cumul et prévoient que la reprise d'activité n'ouvre aucun nouveau droit à la retraite malgré le versement des cotisations.

Réponse ministérielle Ass.Nat. du 04 août 2015 - N° 80222

■ Taux d'encadrement d'enfants - Structures d'accueil et temps périscolaire

Il convient de distinguer d'une part les accueils de loisirs extrascolaires et d'autre part les accueils de loisirs périscolaires qui font l'objet, dans le cadre de la réforme des rythmes éducatifs d'une évolution réglementaire. Les accueils de loisirs extrascolaires se déroulent le matin et/ou l'après-midi d'une journée sans école. **L'effectif des personnes en fonction sera d'1 animateur pour 8 enfants âgés de moins de 6 ans et 1 animateur pour 12 enfants âgés de 6 ans ou plus.** La mise en place d'activités plus complexes, comportant le cas échéant, des déplacements hors de la structure d'accueil y est fréquente. Afin d'assurer aux enfants les meilleures conditions de sécurité, les taux d'encadrement prévus par la réglementation prennent en compte l'ensemble de ces paramètres. Les accueils de loisirs périscolaires se déroulent à un moment ou à divers moments d'une journée où il y a école soit le matin avant la classe, soit sur le temps méridien, soit le soir après la classe, soit le mercredi après-midi ou une autre « journée libérée ». Le décret n° 2013-707 du 2 août 2013 relatif au projet éducatif territorial (PEDT) et portant expérimentation relative à l'encadrement des enfants scolarisés bénéficiant d'activités périscolaires autorise, à titre expérimental, **des taux d'encadrement réglementaires pour les activités périscolaires d'1 animateur pour 14 enfants pour les moins de 6 ans (au lieu d'un animateur pour 10) et à 1 animateur pour 18 enfants pour les plus de 6 ans (au lieu d'1 animateur pour 14).** Cet assouplissement des normes est permis par la pratique d'activités organisées dans les locaux scolaires, ou à proximité de l'école, ne nécessitant pas de déplacement. La réglementation prévoit ces taux d'encadrement spécifiques, dans le seul cadre d'un PEDT et pour des activités se déroulant dans l'enceinte et à proximité de l'école ou dans les locaux d'un des signataires du PEDT. La [circulaire DJEPVA/A3/2014/ du 5 novembre 2014](#) rappelle les modalités d'application de l'ensemble de ces dispositions prises dans le cadre d'activités périscolaires.

[Réponse ministérielle Ass.Nat. du 11 août 2015 - N° 70265](#)