

La veille juridique du CDG 34



Sommaire

- 1 – DECRET – Révision du dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés [>> lire](#)
- 2 – JURISPRUDENCE – Requalification d'un vacataire en agent contractuel : rappel des conditions par le juge administratif [>> lire](#)
- 3 – JURISPRUDENCE – Conflit interne : des mesures provisoires ne constituent pas un harcèlement moral [>> lire](#)
- 4 – JURISPRUDENCE – Sanction disciplinaire et référé suspension : l'urgence liée à la privation de rémunération confirmée par le Conseil d'État [>> lire](#)

1- **DECRET – Révision du dispositif expérimental de titularisation des apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 introduit des modifications à la procédure de titularisation des apprentis en situation de handicap dans le secteur public non industriel et commercial. Cette titularisation, prévue par l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, s'applique à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Depuis le 7 août 2019, une expérimentation vise à favoriser l'égalité professionnelle des travailleurs en situation de handicap. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (art. L. 5212-13 du code du travail) peuvent être titularisés dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à celui de leur apprentissage, sous réserve :

- » De la vérification de leur aptitude professionnelle.
- » De l'avis d'une commission de titularisation basée sur leur parcours professionnel et un entretien préalable.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 détaillait les modalités de cette expérimentation, prolongée jusqu'au 6 août 2025 par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020.

Le décret n°2024-1207 apporte de nouveaux aménagements applicables dès le 25 décembre 2024 :

1. Conditions de titularisation : niveau de diplôme

La titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil est désormais conditionnée à la possession d'un diplôme équivalent au niveau requis pour l'accès à ce cadre d'emplois par voie de concours externe. Le diplôme préparé par l'apprenti pendant son contrat d'apprentissage n'est plus pris en compte.

2. Délais et procédures de candidature

Information des apprentis

Les apprentis doivent être informés individuellement, par l'autorité territoriale ou le maître d'apprentissage, de leur possibilité de demander une titularisation.

Dépôt de la demande

La demande de titularisation doit être adressée :

- ⌚ Au moins 4 mois avant la fin du contrat (au lieu de 3 mois).
- ⌚ 6 mois avant la fin, si le contrat dure plus d'un an.

Décision de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale dispose désormais de 3 mois (au lieu d'1 mois) pour :

- Ⓢ Proposer une titularisation et des offres d'emploi.
- Ⓢ Informer le candidat de l'absence de suite à sa demande.

3. Commission de titularisation

Audition du candidat

L'entretien doit avoir lieu au plus tard 15 jours (au lieu d'un mois) avant la fin du contrat.

Évaluation par la commission

La commission évalue :

- Ⓢ Les capacités du candidat à exercer les missions liées au cadre d'emplois.
- Ⓢ Sa motivation, son bilan d'apprentissage et son parcours professionnel.
- Ⓢ Ses connaissances de l'environnement professionnel.

À l'issue de l'examen du dossier, elle peut :

- Ⓢ Décider d'une audition.
- Ⓢ Solliciter un avis extérieur si nécessaire.

Avis final

La commission émet un avis sur l'aptitude à titularisation.

Les aménagements apportés par le décret n°2024-1207 visent à mieux encadrer la titularisation des apprentis en situation de handicap, tout en harmonisant les délais et les critères d'évaluation. Ces évolutions s'inscrivent dans une démarche d'amélioration continue pour renforcer l'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Lien : [Décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés](#)

2- JURISPRUDENCE – Requalification d'un vacataire en agent contractuel : rappel des conditions par le juge administratif

Faits : Mme C a été employée par une commune sous forme de contrats de vacation conclus par intermittence en tant que guide-conférencière. Elle a demandé la

reconnaissance de son statut d'agent contractuel recruté dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI), ainsi que la régularisation de sa rémunération, de ses droits sociaux et de ses droits à pension. Le maire a rejeté ces demandes. Face à ce refus, la requérante a introduit un recours administratif en vue de faire requalifier son statut de vacataire en celui d'agent contractuel, conformément aux dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988, d'obtenir sa réintégration sous contrat à durée indéterminée, et de régulariser sa situation administrative et financière.

Moyens : Le juge administratif rappelle que, pour qu'un agent public puisse prétendre au statut d'agent contractuel, il doit être établi qu'il répond à un besoin permanent de l'administration. Un agent recruté pour l'exécution d'actes déterminés, même à plusieurs reprises, ne peut être requalifié en agent contractuel si ces missions sont ponctuelles et liées à des besoins non pérennes.

En l'espèce, la requérante, guide-conférencière, invoque la régularité et la quantité de ses contrats pour justifier la reconnaissance de son statut d'agent contractuel. Toutefois, ces éléments ne suffisent pas à établir qu'elle occupait un emploi répondant à un besoin permanent de la commune. Les contrats en question différaient en nombre et en durée d'une année sur l'autre, variant d'une journée à un mois. De plus, aucune preuve n'a été apportée démontrant que ses missions étaient prévisibles ou systématiquement renouvelées.

Les contrats visaient le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Or, selon l'article 1er de ce décret, les dispositions qu'il prévoit ne s'appliquent pas aux agents engagés pour des tâches ponctuelles et limitées à des actes déterminés.

Enfin, bien que les interventions de l'intéressée aient contribué à la mise en œuvre de la politique de valorisation du patrimoine culturel de la commune, cela ne constitue pas, en soi, la preuve de l'existence d'un besoin permanent.

En conséquence, le maire était en droit de refuser la requalification de son statut de vacataire en celui d'agent contractuel. Sa décision, fondée sur les dispositions légales et réglementaires applicables, n'est pas entachée d'illégalité.

Ce qu'il faut retenir : Un agent recruté pour des missions ponctuelles et limitées, même de manière répétée, ne peut prétendre à une requalification en agent contractuel s'il n'est pas démontré que ses missions répondent à un besoin permanent de l'administration. La régularité ou le nombre de contrats ne suffit pas à établir cette permanence, surtout en l'absence de preuve de prévisibilité ou de systématisme des tâches. Le décret n°88-145 du 15 février 1988 exclut explicitement les agents vacataires de son champ d'application. Par conséquent, la décision de refuser cette requalification est légale.

Lien : [Cour administrative d'appel de Douai, 4 décembre 2024, n°23DA01204](#)

3- JURISPRUDENCE – Conflit interne : des mesures provisoires ne constituent pas un harcèlement moral

Ce qu'il faut retenir : Un chef de service n'est pas fondé à soutenir avoir fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur, en ce que ce dernier a modifié temporairement ses attributions en lui confiant des missions sans encadrement, et a procédé au déménagement de son bureau dans un autre bâtiment, dans la mesure où ces décisions ont été prises afin de le protéger et de désamorcer le conflit qui l'opposait à deux de ses agents qui refusaient de servir en sa présence, alors que l'administration a mis fin à ces mesures dès que la situation l'a permis.

Lien : [Conseil d'Etat, 20 décembre 2024, n°469335](#)

4- DECRET - Assouplissement des conditions d'accès au temps partiel dans la fonction publique

Le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024, publié au Journal officiel le 31 décembre 2024, introduit des mesures visant à assouplir les conditions d'accès au temps partiel pour les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet et les agents contractuels. Ces dispositions, applicables à compter du 1er janvier 2025, renforcent l'attractivité de la fonction publique et alignent le droit français sur l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

Modifications pour la fonction publique territoriale

Temps partiel sur autorisation

Le décret intègre la possibilité, pour les fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet, de bénéficier d'un temps partiel sur autorisation. Ce temps partiel peut être fixé à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire des agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions.

De plus, la condition d'ancienneté d'un an, jusque-là nécessaire pour que les agents contractuels à temps complet puissent en bénéficier, est supprimée.

Temps partiel de droit

Pour les agents contractuels souhaitant bénéficier d'un temps partiel de droit en cas de naissance ou d'adoption, la condition d'ancienneté d'un an est également supprimée.

Harmonisation réglementaire

Le décret actualise les références contenues dans le décret n°2004-777 pour les aligner sur les dispositions désormais codifiées dans le Code général de la fonction publique (CGFP).

Lien : [Décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique](#)