



VEILLE JURIDIQUE

N° 13 – 07/2020

Décret : Titularisation des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

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 à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Ce décret entré en vigueur le 8 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Bénéficiaires

Les personnes relevant de l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, qui disposent d'un contrat d'apprentissage conclu en application de l'article L. 6227-1 du même code, peuvent, au terme de ce contrat et jusqu'au 6 août 2024, bénéficier, dans les conditions fixées par le présent décret, de la titularisation prévue à l'article 91 de la loi du 6 août 2019 susvisée dans un corps ou dans un cadre d'emplois de la fonction publique.

A titre de rappel, les catégories de personnes concernées sont :

1. Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
2. Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
4. Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;

9. Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
10. Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
11. Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Article 1er du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020
Article L. 5212-13 du code du travail

Détermination du cadre d'emplois

La détermination du cadre d'emplois d'accueil des personnes candidates à la titularisation s'effectue en tenant compte du diplôme ou du titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage et du niveau de diplôme requis par le statut particulier pour l'accès par la voie du concours externe.

Article 11 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Dépôt des candidatures

Information de leur droit

Lors de leur entrée en apprentissage, les personnes bénéficiaires sont individuellement informées par l'autorité territoriale, par tout moyen et le cas échéant par le maître d'apprentissage, de la possibilité qu'elles ont de demander à être titularisées à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

La personne candidate devra adresser sa demande, trois mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage, à l'autorité territoriale.

Article 12 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Décision de l'autorité territoriale

Dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut :

1. Soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé à titre de première affectation, et l'inviter à lui transmettre sous quinze jours un dossier de candidature ;
2. Soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Article 13 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Pièces du dossier de candidature

Le dossier de candidature comprend :

1. Un curriculum vitae d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises ;
2. Une copie des titres et diplômes détenus ;
3. Un document présentant, selon le modèle figurant en annexe 1 au présent décret, la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions

- dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat ;
4. Une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier l'appartenance à l'une des catégories mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail ;
 5. Le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

Article 14 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Date de dépôt du dossier de candidature

Le présent décret s'applique aux personnes dont le contrat d'apprentissage prend fin à partir du 1er juin 2020.

Pour les bénéficiaires dont le contrat d'apprentissage prend fin entre le 1er juin et le 30 septembre 2020 :

- le dossier de candidature peut être adressé à l'autorité compétente au plus tard le 30 septembre 2020 ;
- le délai prévu pour auditionner le candidat est inopposable ;
- lorsque la procédure ne peut pas être organisée en vue d'assurer la titularisation au terme du contrat d'apprentissage, la titularisation peut intervenir à la date à laquelle le candidat est déclaré apte à être titularisé, sous réserve qu'à cette date il ait obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage. A défaut, la titularisation intervient à la date d'obtention du diplôme ou du titre préparé dans le cadre de son contrat d'apprentissage, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tard le 31 janvier 2021.

Article 32 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Procédure de sélection

Transmission du dossier à la commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage selon le modèle fixé à l'annexe 2 au présent décret, sont transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat. Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, est composée :

1. De l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil ;
2. D'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
3. D'une personne du service des ressources humaines.

L'autorité territoriale ou son représentant assure la présidence de la commission.

Article 15 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Examen de la candidature

La commission apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé. Elle tient notamment compte des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours

professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

Au terme d'un premier examen du dossier, la commission décide s'il y a lieu de procéder à la sélection du candidat en vue de l'auditionner. Dans ce cas, l'entretien a lieu au plus tard un mois avant le terme de son contrat d'apprentissage.

L'entretien débute par une présentation par le candidat, pendant une durée de dix minutes au plus, de son parcours et de sa motivation à exercer l'emploi ou les emplois qui lui sont proposés ainsi que les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder. Il se poursuit par un échange avec la commission qui s'appuie sur le dossier du candidat. Au cours de cet entretien, le candidat peut également être interrogé sur des questions relatives à son environnement professionnel. La durée de l'entretien ne peut excéder quarante-cinq minutes.

L'avis d'une ou plusieurs personnes peut être sollicité par la commission.

La commission émet un avis sur l'aptitude du candidat à être titularisé.

L'autorité territoriale peut déléguer au Centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure sur le fondement de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Articles 16 et 17 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Titularisation

Décision de titularisation

L'autorité territoriale peut procéder à la titularisation du candidat déclaré apte à être titularisé :

1. Au terme du contrat d'apprentissage, lorsqu'à cette date le candidat a obtenu le diplôme ou le titre préparé dans le cadre du contrat d'apprentissage ;
2. A défaut, à la date d'obtention de ce diplôme ou titre, sous réserve que celle-ci n'intervienne pas plus de six mois après le terme du contrat.

La titularisation est prononcée nonobstant la condition d'âge pouvant être prévue par le statut particulier.

L'autorité territoriale procède à l'affectation du fonctionnaire titularisé dans l'un des emplois proposés lors de la procédure de titularisation.

Article 18 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Reclassement

Le fonctionnaire ainsi titularisé est classé au 1er échelon du premier grade du cadre d'emplois d'accueil, sous réserve des dispositions prévues ci-après. Les périodes de stage ou de formation effectuées en milieu professionnel pour la préparation du diplôme ne sont pas prises en compte pour le classement dans le cadre d'emplois.

Les personnes justifiant, avant la conclusion du contrat mentionné à l'article 1er, d'une activité professionnelle bénéficient des dispositions du statut particulier du cadre d'emplois d'accueil permettant la prise en compte de ces services pour le classement consécutif à la titularisation.

Article 19 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Suivi de sa formation d'intégration

Les personnes titularisées en application des dispositions du présent décret bénéficient, lorsqu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, d'une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap mentionné à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Elles sont soumises aux formations de professionnalisation au premier emploi prévue par les statuts particuliers.

Article 20 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

Bilan annuel

Le bilan annuel des recrutements réalisés au titre du présent décret est présenté devant le comité social compétent et intégré au rapport social unique.

Jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique, le bilan annuel des recrutements réalisés est présenté devant le comité technique compétent.

Articles 30 et 31 du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041853837&dateTexte=&categorieLien=id>

Décret : Assurance chômage

Décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public

Le décret définit les modalités d'indemnisation des agents relevant des trois versants de la fonction publique lorsqu'ils sont privés d'emploi. Ces demandeurs d'emploi sont soumis, en fonction de leur statut, aux règles de l'assurance chômage et aux dispositions spécifiques du présent décret.

Le texte indique qu'il s'applique aux privations d'emploi intervenant à compter de la date de son entrée en vigueur, soit le 19 juin 2020, et précise les cas de privations d'emploi ouvrant droit à l'allocation chômage, spécifiques aux agents publics qui, par définition, ne relèvent pas de contrats de travail conclus en application du code du travail.

A ce titre, il liste les cas considérés comme de la privation involontaire d'emploi, à savoir :

- Les personnels radiés des cadres, radiés des contrôles ou licenciés :
 - a) pour insuffisance professionnelle ;
 - b) pour motif disciplinaire ;
 - c) pour inaptitude physique ;
 - d) en application de l'article 97 ;
 - e) pour tout autre motif, sauf licenciement pour abandon de poste et lorsqu'un agent choisit de perdre la qualité d'agent titulaire de la fonction publique territoriale à la fin d'un détachement.

- Le contrat arrivé à terme non renouvelé à l'initiative de l'employeur.
- Les personnels dont le contrat a pris fin à l'initiative de l'employeur pendant ou à la fin période d'essai.
- La suspension de la relation de travail, comme la disponibilité ou le congé non rémunéré ou le refus de les réintégrer. S'il ne respecte pas le délai de prévenance, il sera considéré comme tel à l'expiration d'un délai de même durée courant à compter de cette demande.
- Les personnels placés d'office pour raison de santé en disponibilité non indemnisée ou en congé non rémunéré à l'expiration des droits à congés maladie.

Le décret précise aussi qu'il y aura une assimilation à une perte involontaire d'emploi lorsque la démission sera considérée comme légitime ou que le refus de renouvellement du contrat par l'agent le sera pour motif légitime.

Conformément aux dispositions de la loi de transformation de la fonction publique, la rupture conventionnelle donnera le bénéfice de l'allocation chômage. Elle sera également versée dans le cas d'une démission qui ferait suite à une restructuration de service donnant lieu à une indemnité de départ volontaire.

Parallèlement à ces droits, le décret prévoit une obligation de recherche d'emploi pour les personnels dont la relation de travail est suspendue tant que leur réintégration ou leur réemploi est impossible, faute d'emploi vacant.

Le décret adapte également certaines règles d'indemnisation afin de tenir compte des situations de suspension de la relation de travail (disponibilité par exemple), des modalités de rémunération de ces agents ainsi que des dispositions statutaires qui leur sont applicables.

A ce titre, il expose que les périodes de suspension de la relation de travail durant lesquelles les personnels ne sont ni rémunérés ni indemnisés ne sont pas prises en compte pour cette vérification et cette application, mais aussi pour la détermination de la période de référence.

Ce texte contribue donc à clarifier le droit applicable à ces demandeurs d'emploi particuliers. En ce sens, il précise la rémunération servant de base au calcul de l'allocation (ensemble des rémunérations brutes y compris les indemnités et primes perçues), mais aussi que les agents intéressés pourront demander que les périodes suivantes ne soient pas prises en compte dans la période de référence pour la détermination du salaire de référence :

- Temps partiel thérapeutique.
- Temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant.
- Temps partiel de droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ou pour donner des soins à un enfant à charge.

Par ailleurs, plusieurs cas de cessation du versement sont prévus, notamment lorsque l'intéressé exerce une activité professionnelle pendant la période de suspension de la relation de travail. Un autre cas de cessation est appliqué lorsque l'intéressé refuse d'occuper un poste proposé par l'employeur (avec lequel la relation de travail a été suspendue) répondant aux conditions statutaires en vue de sa réintégration ou de son réemploi.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042007392&categorieLien=id>

Décret : Prise en charge des frais de formation des apprentis par le CNFPT

Décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant

Ce décret entré en vigueur le 28 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) aux centres de formation des apprentis fixée par l'article 12-1 de la loi du 26 janvier 1984 à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics en relevant.

Il s'applique aux contrats d'apprentissage conclus à compter du 2 janvier 2020 et qui concernent des apprentis employés par les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, à l'exception de ceux qui sont la continuation d'un contrat antérieur, ayant été résilié, concernant les mêmes parties et portant sur la même formation.

> > Lien vers le décret :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042044646&categorieLien=id>
[Accueillir un apprenti \(Source : www.cnfpt.fr\)](http://www.cnfpt.fr)

Décret : Congés bonifiés

Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique

Ce décret entré en vigueur le 5 juillet 2020 vise à moderniser le dispositif des congés bonifiés dans les trois versants de la fonction publique afin d'en permettre un bénéfice plus fréquent en contrepartie d'une diminution de leur durée.

Tout d'abord, il établit une liste des territoires concernés par le dispositif, à savoir :

- La Guadeloupe ;
- La Guyane ;
- La Martinique ;
- La Réunion ;
- Mayotte ;
- Saint-Barthélemy ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon.

Les nouvelles modifications peuvent synthétiquement se résumer comme suit :

	Ancien dispositif	Nouveau dispositif
Durée minimale de service ininterrompue exigée	36 mois	24 mois
Durée des congés dans la collectivité où se situe le centre des intérêts moraux et matériels	Maximum 65 jours consécutifs	Maximum 31 jours consécutifs
Frais de voyage	Remboursement	Prise en charge

A titre transitoire, les fonctionnaires territoriaux qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, remplissent les conditions fixées respectivement à l'article 1er du décret du 20 mars 1978, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, au deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent opter :

1. Soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions fixées par les textes réglementaires modifiés par le présent décret, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur du présent décret, et utilisé dans un délai de douze mois à compter de l'ouverture du droit à ce congé bonifié ;
2. Soit pour l'application immédiate des conditions fixées par ces textes réglementaires dans leur rédaction issue du présent décret.

> > **Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000042079848&categorieLien=id>

Décret : Reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux

Décret n° 2020-722 du 12 juin 2020 relatif à la reconnaissance de l'engagement professionnel des policiers municipaux en application des articles L. 412-55 et L. 412-56 du code des communes

Ce décret entré en vigueur le 15 juin 2020 fixe les conditions dans lesquelles les fonctionnaires territoriaux des cadres d'emplois de la police municipale font l'objet d'avancement ou de promotion en cas d'acte de bravoure, de blessure grave ou de décès dans le cadre de l'exercice de leurs missions.

Conformément aux dispositions prévues par l'article 44 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, le présent décret aligne les règles d'avancement exceptionnel applicables aux agents de la police municipale sur celles des agents de la police nationale.

Tout d'abord, il procède à un élargissement des promotions susceptibles d'être attribuées, à titre posthume, à un fonctionnaire de police municipale décédé en service en prévoyant désormais qu'il puisse désormais être promu à un cadre d'emplois supérieur.

Pour le dispositif concernant les fonctionnaires ayant accompli un acte de bravoure ou ayant été grièvement blessés dans l'exercice de leurs fonctions, ils peuvent être promus à un échelon immédiatement supérieur ou au grade immédiatement supérieur.

De plus, s'ils ont été grièvement blessés lors de l'accomplissement de cet acte de bravoure, ils peuvent être nommés dans un cadre d'emplois supérieur.

Afin d'accompagner ces agents qui bénéficient d'un avancement à titre exceptionnel, l'accès à un nouveau cadre d'emplois ou un nouveau grade peut néanmoins être subordonné à l'accomplissement d'une formation selon les dispositions prévues par le statut particulier concerné.

> > **Lien vers le décret :**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041991585&categorieLien=id>