

9 rue du Clon  
49000 ANGERS

Téléphone : 02 41 24 18 80  
Télécopie : 02 41 24 18 99

Messagerie :  
documentation@cdg49.fr



## Le recrutement d'un agent en situation de handicap

[Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale](#)

[Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#)

[Code du travail - Article L5212-2](#)

[Code du travail - ancien Article L323-2](#)

[Code du travail - Article L5212-6](#)

### SOMMAIRE :

(cliquez sur les titres pour un accès rapide à la page désirée)

I. Obligation d'emploi.....	P. 02
II. Le recrutement par contrat avant titularisation.....	P. 04
Conditions d'aptitudes .....	P. 04
Conditions de diplôme et niveau d'étude.....	P. 05
III. Déroulement du contrat .....	P. 06
Durée du contrat .....	P. 06
Prolongation .....	P. 06
Rémunération.....	P. 07
Formation d'intégration.....	P. 07
Suivi de l'agent .....	P.07
IV. Arrivée à terme du contrat.....	P. 07
Titularisation ou renouvellement du contrat.....	P. 07
Fin de contrat à son terme ou de manière anticipée.....	P. 08

## I. Obligation légale d'emploi [\(articles L351-1 à L353-1\)](#) :

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autre qu'industriels et commerciaux, lorsqu'ils occupent au moins vingt agents à temps plein ou leur équivalent, emploient, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (taux révisé tout les 5 ans), des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail :

- 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.
- 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.
- 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.
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code .
- 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.
- 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.
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.
- Les titulaires d'un emploi réservé.
- Les agents qui ont été reclassés ou en PPR
- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité

Afin de satisfaire à cette obligation d'emploi ([Article L351-1](#)), les collectivités peuvent (Cf. [OETH](#)) :

- recruter les travailleurs handicapés par la voie de concours ou d'examens, dont les épreuves sont aménagées en fonction du handicap du candidat. ([article L352-3 du Code général de la fonction publique](#))
- recruter les travailleurs handicapés en qualité d'agents contractuels dans les emplois de catégories A, B et C pendant une période correspondant à la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel elles ont vocation à être titularisées ([article L352-4](#))
- 1° En accueillant en stage les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé qui disposent d'une convention de stage ;  
2° En accueillant les bénéficiaires mentionnés au même article L. 5212-13 pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel dans les conditions fixées au chapitre V du titre III du livre Ier de la présente partie ;  
3° En employant les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 5212-13 mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et par les groupements d'employeurs.

Pour l'application de ces dispositions (L5212-7), sont prises en compte les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 qui effectuent l'un des stages suivants :

- un stage mentionné à l'article L. 6341-3 ;
- un stage organisé par l'association mentionnée à l'article L. 5214-1 ;
- un stage prescrit par Pôle emploi ;
- un stage au titre de l'article L. 331-4 du code de l'éducation ;
- un stage au titre de l'article 9 de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

La durée du stage est égale ou supérieure à quarante heures.

Ces personnes sont décomptées au titre de l'année où se termine le stage. Elles comptent pour un effectif calculé en divisant la durée du stage par la durée annuelle de travail applicable dans l'entreprise. (articles [L 5212-7](#) et [R 5212-10](#) du code du travail)

- verser une contribution annuelle au fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique. ([article L5212-9 du code du travail](#))

## II. Le recrutement par contrat avant titularisation :



Certains travailleurs en situation de handicap peuvent être recrutés en qualité d'agent contractuel dans les emplois de catégories A, B et C.

Sont éligibles :

- les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- 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
- 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
- les bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité
- 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
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention invalidité
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

### Conditions de recrutement :

Les [conditions habituelles](#) de recrutement doivent être remplies, sous réserve des :

( [Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996, article 1](#) )

⇒ Conditions d'aptitudes :

- **remplir les conditions d'aptitude physique** exigées pour l'exercice de la fonction **compte tenu** des possibilités de compensation du handicap.
- produire à l'autorité territoriale un **certificat médical** délivré par un médecin généraliste agréé constatant que l'intéressé n'est atteint d'aucune maladie ou infirmité ou que les maladies ou infirmités

constatées et qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées.

Au cas où le praticien de médecine générale a conclu à l'opportunité d'un examen complémentaire, l'intéressé est soumis à l'examen d'un médecin spécialiste agréé.

Dans tous les cas, l'autorité territoriale peut faire procéder à une **contre-visite** par un médecin spécialiste agréé en vue d'établir si l'état de santé de l'intéressé est bien compatible avec l'exercice des fonctions qu'il postule. L'autorité territoriale peut recueillir l'avis du comité médical compétent. Elle est tenue de consulter le comité lorsque le candidat conteste les conclusions du ou des médecins qui l'ont examiné. ([décret 87-602 articles 10 et suivants](#))

⇒ Conditions de diplômes et niveaux d'études :

Les candidats aux emplois à pourvoir doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats aux concours externes et fixés par le statut particulier du cadre d'emplois auquel ils sont susceptibles d'accéder. ([articles 2 et 4 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

Équivalence :

Pour les recrutements de catégorie C, l'appréciation du niveau de connaissance et de compétence requis des candidats est effectuée sur dossier par l'autorité territoriale après avis de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel ils postulent. ([article 4 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

L'appréciation des candidatures est faite sur dossier par l'autorité territoriale. Elle peut être complétée par des entretiens. ([article 4-1 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

Pour les emplois du niveau de la catégorie A ou B, la vérification de l'équivalence est opérée par la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe.



**Ce mode de recrutement n'est pas ouvert aux personnes qui ont déjà la qualité de fonctionnaire.**

### III. Déroulement du contrat :



Le contrat précise **expressément** qu'il est établi en application de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique.

⇒ Durée du contrat :

La durée du contrat est équivalente à la période de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel l'agent en situation de handicap a vocation à être titularisé.

Dans le cas où le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant l'accomplissement d'une formation initiale d'application en qualité d'élève du CNFPT, la durée du contrat est équivalente à la durée de cette formation initiale d'application augmentée de la durée du stage prévu par le statut particulier. ([article 5 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))



Ce contrat **ne peut** comporter de **période d'essai**.

(En effet, l'[article 10 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) exclue l'application de l'[article 4 du décret n°88-145 du 15 février 1988](#))

⇒ Prolongation

Quand, du fait des congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévue aux articles [7](#) et [9](#) du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 :

- Le total des congés rémunérés accordés en sus du congé annuel ne peut être pris en compte comme temps de stage que pour un dixième de la durée globale de celui-ci.
- Quand, du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an, l'intéressé pourra être invité à l'issue de son dernier congé à accomplir à nouveau l'intégralité du stage ; cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la partie de stage effectuée antérieurement à l'interruption est d'une durée au moins égale à la moitié de la durée statutaire du stage.

Concernant le renouvellement du contrat (Prorogation) ou la titularisation, se reporter à la section IV relative à l' « arrivée à terme du contrat ».

⇒ Rémunération :

Pendant toute la période de contrat, les agents bénéficient d'une rémunération d'un montant équivalant à celle qui est servie aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe pour l'accès au cadre d'emplois dans lequel les agents ont vocation à être titularisés. ([article 6 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

Cette rémunération évolue dans les mêmes conditions que celle des fonctionnaires stagiaires. ([article 6 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

La NBI est versée aux agents recrutés selon ce dispositif. ([Cour administrative d'appel de Nancy, 1ère chambre - formation à 3, du 17 novembre 2005, 00NC00952, mentionné aux tables du recueil Lebon](#))

⇒ Formation d'intégration :

Les agents bénéficient, au cours du contrat, de la **formation d'intégration** prévue pour la titularisation par la loi du 12 juillet 1984 susvisée, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le Centre national de la fonction publique territoriale.

⇒ Suivi de l'agent :

Ils font en outre l'objet d'un suivi personnalisé visant à faciliter leur insertion professionnelle.

Le déroulement du contrat fait l'objet d'un rapport d'appréciation établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation. Ce rapport est intégré au dossier individuel de l'agent.

## IV. Arrivée à terme du contrat :

Au terme du contrat, l'appréciation de l'aptitude professionnelle de l'agent par l'autorité territoriale est effectuée au vu du dossier de l'intéressé et après un entretien de celui-ci.

⇒ Titularisation

Si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, l'autorité territoriale procède à sa **titularisation**.

Lors de la titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi pour lequel il a été recruté comme agent non titulaire.

La période accomplie en tant qu'agent contractuel est prise en compte dans les conditions prévues pour une période équivalente de stage par le statut particulier.

⇒ Renouvellement du contrat

Si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes, l'autorité territoriale prononce le **renouvellement du contrat** pour la même durée que le contrat initial, **après avis de la Commission Administrative Paritaire**.

Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle.

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes dans le cadre d'emplois dans lequel il a vocation à être titularisé, le renouvellement du contrat peut être prononcé, **après avis de la Commission Administrative Paritaire** ([96-1087 article 8](#)) compétente, en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur.

En cas de renouvellement du contrat, la reprise d'ancienneté est limitée à la durée initiale du contrat avant renouvellement.

⇒ Non renouvellement du contrat

Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent ne permet pas d'envisager qu'il puisse faire preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la **Commission Administrative Paritaire** ([96-1087 article 8](#)) compétente pour le cadre d'emplois concerné. L'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.



En l'absence de caractère disciplinaire, la décision de non renouvellement n'a pas à être motivée. [Cour Administrative d'Appel de Versailles, 6ème chambre, 23/01/2014, 12VE02756, Inédit au recueil Lebon](#)

⇒ Fin du contrat avant le terme

- *La démission*

Les règles de droit commun relatives à la démission des agents non titulaires de la fonction publique territoriale, prévues par l'[article 39 du décret 88-145 du 15 février 1988](#) sont applicables. ([article 10 du Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#))

- *Impossibilité de licencier*

[L'article 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996](#) ne renvoie pas aux règles du décret 88-145 du 15 février 1988 relative au licenciement. Néanmoins, cet article rend applicable les dispositions du décret 88-145 relatives à la discipline. Ainsi, un licenciement pour motif disciplinaire est envisageable.

\*\*\*