



LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique - articles L352-4 à L352-6,
- Code du travail, articles L5212-13 et L5213-1,
- Code de l'action sociale et des familles, articles L114 à L114-5,
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996 relatif au recrutement des travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale pris pour l'application des dispositions de l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique.

FOCUS

La loi définit le handicap comme toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans un environnement par une personne en raison d'une altération durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions notamment physiques, sensorielles, cognitives ou d'un trouble de santé invalidant.



Aussi, est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Dans la mesure où une personne en situation de handicap ne peut être écartée d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, des adaptations peuvent être mises en place. Aussi, une personne en situation de handicap **peut bénéficier**, à titre dérogatoire, d'un **recrutement par contrat pouvant aboutir à une titularisation** dans un cadre d'emplois.

LES EMPLOIS CONCERNÉS

A l'origine, cette voie d'accès de recrutement par contrat ne concernait que les emplois de catégorie C. Étendue aux emplois de catégories A et B, elle couvre désormais l'ensemble des emplois de la fonction publique.



LE RECRUTEMENT

LES BÉNÉFICIAIRES DU RECRUTEMENT PAR CONTRAT

Ce mode de recrutement **n'est pas ouvert aux personnes ayant la qualité fonctionnaire** (art. L352-4 du Code Général de la Fonction Publique).

Peuvent ainsi être recrutés en qualité d'agent contractuel les personnes mentionnées à l'article L5212-13 du Code du Travail, c'est-à-dire :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L146-9 du Code de l'Action Sociale et des Familles,
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10% et titulaires d'une rente,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain,
- Les bénéficiaires mentionnées à l'article L241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L241-3 et L241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les mêmes 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 L241-3 du code de l'action sociale et des familles,
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECRUTEMENT

Les personnes relevant de l'une des catégories susvisées doivent remplir les conditions générales de recrutement exigées des agents contractuels, en application des dispositions de l'article L321-1 du CGFP :

- La nationalité française,
- La jouissance des droits civiques,
- La compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire,
- La position régulière au regard du code du service national.

Les agents recrutés en référence à l'article L352-4 du CGFP doivent remplir des conditions de santé particulières, compte-tenu des possibilités de compensation du handicap.

L'appréciation de la compatibilité avec l'emploi se fait par la **délivrance d'un certificat médical**, établi par un médecin agréé compétent en matière de handicap.



LES CONDITIONS DE DIPLÔME OU DE NIVEAU D'ÉTUDES

Par dérogation aux règles normales de réussite au concours, les candidats en situation de handicap doivent **justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés**, dans les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois visé, des candidats au concours externe.

Cependant, les candidats ne remplissant pas cette condition peuvent, par dérogation, bénéficier d'une équivalence de diplôme.

- Pour les **candidats aux emplois de catégories A et B** :

Ils doivent posséder un autre diplôme que celui exigé et justifier d'un niveau équivalent du fait de leur formation continue ou de leur expérience professionnelle.

La vérification de l'équivalence est opérée par la commission elle-même.

- Pour les **candidats aux emplois de catégorie C** :

Ils doivent justifier des diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats au concours externe.

Après avis de la commission compétente, l'autorité territoriale apprécie sur dossier ou éventuellement sur entretiens, les candidatures.

LA COMMISSION D'ÉQUIVALENCE DES DIPLÔMES



Il s'agit de la commission chargée de vérifier les équivalences de diplômes pour se présenter au concours externe d'accès au cadre d'emplois pour lequel le candidat postule. Cette commission vérifie, eu égard au dossier, le niveau requis.

Placée auprès du CNFPT, elle procède à l'examen des demandes d'équivalence aux conditions de diplômes présentées par les candidats. Elle est également compétente pour apprécier l'expérience professionnelle du demandeur.

LE DÉROULEMENT DU CONTRAT

Le contrat établi doit **explicitement mentionner l'article L352-4 du code général de la fonction publique**.

L'agent recruté est soumis à la plupart des dispositions applicables aux agents contractuels prévues par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

LA DURÉE DU CONTRAT

L'agent est recruté par **contrat pour une période correspondant à la durée du stage** prévue par le statut particulier du cadre d'emplois (art. L352-4 du CGFP). En général, celle-ci est d'une année.

Lorsque le recrutement est opéré dans un cadre d'emplois nécessitant **l'accomplissement d'une scolarité**, la durée de contrat correspondant à la durée de cette scolarité est augmentée de la durée de stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois dans lequel les intéressés ont vocation à être titularisés.



Par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, **le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai** ; l'article 4 du décret n°88-145 n'est pas applicable aux agents recrutés en tant que travailleur handicapé, puisque l'agent a vocation à être titularisé.

- **La prolongation du contrat :**

La durée peut être prolongée du fait de certains congés. Ainsi, lorsque du fait des congés successifs de toute nature autre que le congé annuel, le contrat a été interrompu, celui-ci est prolongé dans les conditions de prolongation de la période de stage prévues dans les textes concernant les fonctionnaires stagiaires (art. 7 et 9 du décret n°92-1194). La durée des congés doit dépasser le dixième de la durée globale initialement prévue du contrat pour avoir un impact. Le contrat sera alors prolongé d'autant.

- **La démission :**

En cas de démission, les règles de droit commun des agents contractuels sont applicables durant le contrat (art. 39 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

- **Le licenciement :**

Seules les règles de droit commun en matière de licenciement pour motif disciplinaire sont applicables.

Un agent ne peut être licencié pour inaptitude physique avant le terme de son contrat (TA, Paris, 26 février 2013, n°1107753/5-4).

LA SITUATION DE L'AGENT PENDANT L'EXÉCUTION DU CONTRAT

L'ACCOMPAGNEMENT TOUT AU LONG DU PARCOURS PROFESSIONNEL

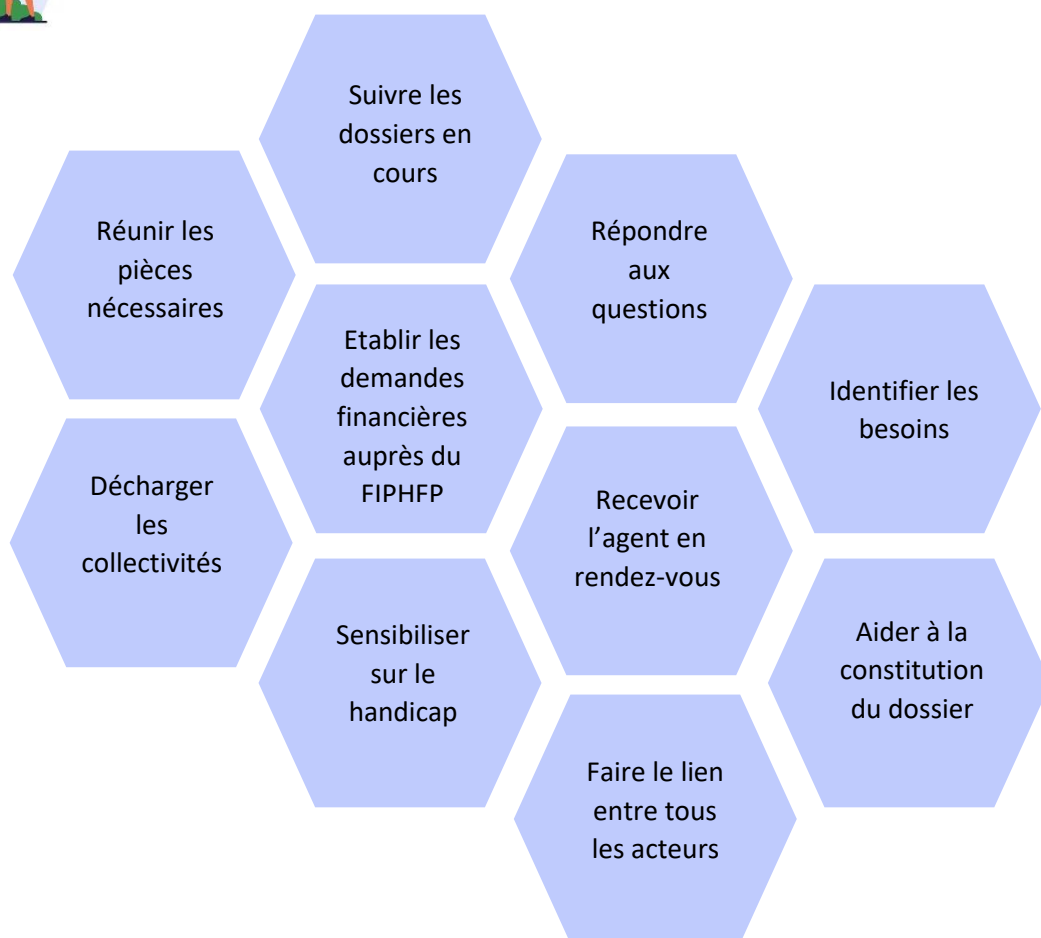
Les employeurs publics doivent permettre aux travailleurs en situation de handicap de développer un parcours professionnel, d'accéder à des fonctions de niveau supérieur et de bénéficier d'une formation adaptée à leurs besoins tout au long de leur vie professionnelle.

Aussi, pour faciliter le parcours professionnel des agents en situation de handicap, ces derniers peuvent consulter un **référént handicap**, chargé de les accompagner tout au long de leur carrière et de coordonner les actions menées par leur employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi.



RÉFÉRANT HANDICAP

LES MISSIONS



En cas de **mobilité d'un travailleur handicapé** au sein de la fonction publique, et dans certaines conditions, ce dernier pourra conserver les équipements contribuant à l'adaptation de son poste de travail.

Une **convention** devra toutefois être signée pour en déterminer les modalités.



LE FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique représente **l'acteur central de l'accompagnement des agents en situation de handicap et des employeurs publics** dans le champ de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

A ce titre, les interventions du FIPHFP favorisent :

- Le recrutement et l'insertion professionnelle,
- La formation et l'accompagnement tout au long du parcours professionnel,
- Le maintien dans l'emploi des agents lorsque le handicap et/ou l'inaptitude survient au cours de l'activité professionnelle,
- L'accessibilité de l'environnement numérique,
- La sensibilisation des collectifs de travail aux questions du handicap.

Le détail des interventions du FIPHFP et les conditions d'éligibilité sont disponibles sur leur site internet www.fiphfp.fr.

LA RÉMUNÉRATION

Durant le contrat, la rémunération est d'un montant équivalent à celle qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe. Il faut ainsi se reporter au statut particulier de chaque cadre d'emplois. **En règle générale, cela correspond à l'échelon de stage ou au premier échelon du premier grade du corps concerné.**



Quid de la reprise d'ancienneté :

À la titularisation, les agents bénéficient de la reprise d'ancienneté de leurs services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours.

Si le contrat a été renouvelé, seule la durée initiale du contrat est prise en compte au titre de l'ancienneté (art. 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996).

L'attribution de la **nouvelle bonification indiciaire (NBI)** peut être accordée au regard des fonctions exercées par le travailleur en situation de handicap (CAA Nancy, 17 novembre 2005, n°00NC00952).

LES CONGÉS

Les travailleurs handicapés ne bénéficient pas de tous les congés prévus par le décret n°88-145 du 15 février 1988 ; ils sont en effet exclus du bénéfice d'une partie d'entre eux.

Ils peuvent ainsi bénéficier de congés pour raison de santé (maladie, maternité, accident du travail ou encore maladie professionnelle).

Néanmoins, ils ne peuvent se prévaloir de congés tels que le congé parental, de proche aidant, de présence parentale, pour convenances personnelles, pour création d'entreprise, etc.

(NB : les listes sont non-exhaustives).



L'EXERCICE DES FONCTIONS À TEMPS PARTIEL

Les agents **ont accès au temps partiel** dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires. Ils peuvent ainsi bénéficier d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.

Celui-ci a pour effet de prolonger la durée du contrat à due proportion.

LA FORMATION

Les agents contractuels suivent, au cours du contrat, la **formation statutaire d'intégration obligatoire prévue avant titularisation**. Des aménagements peuvent être prévus. Un suivi personnalisé est mis en place afin de faciliter leur insertion professionnelle.

LE RAPPORT D'APPRÉCIATION

Un rapport d'appréciation, versé au dossier individuel de l'agent, est établi par le supérieur hiérarchique et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation.

LE TERME DU CONTRAT

À L'ISSUE DE LA PÉRIODE INITIALE

À l'issue de la période initiale, plusieurs hypothèses sont envisageables :

1^{ère} hypothèse : LA TITULARISATION

Si l'agent a été déclaré apte à exercer ses fonctions, qu'il a donné satisfaction durant cette période, et sous réserve qu'il remplisse les conditions de santé particulières exigées, il est affecté dans l'emploi sur lequel il a été recruté en qualité d'agent contractuel.

À la titularisation, l'agent bénéficie de la reprise d'ancienneté de ses services antérieurs dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires.

2^{ème} hypothèse : LA NON-TITULARISATION AVEC RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

Si l'agent n'a pas fait preuve de capacités professionnelles suffisantes, le contrat peut être renouvelé par l'autorité territoriale, après avis de la commission administrative paritaire (CAP).

Si, au terme du renouvellement, l'agent a fait preuve des capacités nécessaires, il est titularisé.

Le renouvellement du contrat de l'agent implique une évaluation de ses compétences visant à favoriser son intégration professionnelle ; la méconnaissance de ladite évaluation entache d'illégalité le refus de titularisation.

Également, le refus de titularisation, à l'issue de la période de renouvellement, ne peut être prononcé que si l'agent apparaît définitivement inapte à exercer ses fonctions malgré la prise de mesures adéquates.



3^{ème} hypothèse : LA NON-TITULARISATION SANS RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Dès lors que les capacités professionnelles de l'agent sont jugées insuffisantes, le contrat, après l'avis de la CAP, n'est pas renouvelé.

L'agent peut bénéficier des allocations d'assurance chômage, s'il remplit les conditions exigées.

À L'ISSUE DU RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

2 hypothèses sont possibles à l'issue du renouvellement du contrat :

- L'agent déclaré **apte** à exercer ses fonctions est **titularisé**, seule la durée initiale du contrat est prise en compte au titre de l'ancienneté ;
- L'agent qui n'est **pas reconnu apte** fait l'objet d'un refus de titularisation, après avis de la CAP. Dans ce cas, le contrat ne peut pas être renouvelé une seconde fois.
Si l'agent remplit les conditions, il peut bénéficier d'allocations d'assurance chômage.

L'EXPÉRIMENTATION RELATIVE À LA TITULARISATION À L'ISSUE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ART. 91 DE LA LOI N°2019-828 DU 6 AOÛT 2019).



À titre expérimental, et depuis le 7 août 2019, une titularisation est possible pour les travailleurs en situation de handicap, à l'issue d'un contrat d'apprentissage relevant du secteur public non industriel et commercial.

Cette expérimentation, favorisant l'égalité professionnelle des travailleurs en situation de handicap, a été prolongée d'un an par la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 modifiant la loi du 6 août 2019. Cette dernière s'étend ainsi sur une période de six ans, soit du 7 août 2019 au 6 août 2025.

La titularisation est conditionnée par la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent. Une commission de titularisation se prononce eu égard au parcours professionnel de l'agent.