



FOIRE AUX QUESTIONS STATUTAIRES

Le recrutement par contrat des personnes en situation de handicap en vue de leur titularisation

En 2024, le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique a atteint **5,93 % contre 5,66 % en 2023**. (*FIPHFP – Rapport d'activité 2024*)

Pour rappel, depuis **la loi pour l'égalité des droits et des chances**, l'employeur public, employant plus de 20 équivalents temps plein, est soumis à **une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs en situation de handicap** et assimilés dans leur établissement. En cas de non-respect, une contribution est versée annuellement au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (*FIPHFP*).

Afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, **des dispositifs spécifiques** ont été mis en place dans la fonction publique. Parmi eux, le dispositif de titularisation des agents en situation de handicap.

Ce dernier dispositif prévu à l'article L. 352-4 du code général de la fonction publique (*CGFP*) permet à **certains travailleurs handicapés d'être recrutés, en qualité d'agents contractuels, dans un emploi de catégorie A, B ou C** pour une durée équivalente à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois concerné. À l'issue de cette période, **ces agents ont vocation à être titularisés dans le cadre d'emplois correspondant**.

LES BENEFICIAIRES

1. Qui peut être recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Seules les personnes qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et qui sont reconnues en situation de handicap au sens de l'article L. 131-8 du CGFP peuvent être recrutées sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP.

Il s'agit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (*BOE*) :

- > **Travailleurs reconnus handicapés** par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 code de l'action sociale et des familles ;
- > **Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles** ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente ;
- > **Titulaires d'une pension d'invalidité**, à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain ;
- > **Anciens militaires ou assimilés** titulaires d'une pension militaire d'invalidité ;
- > **Titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité** attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service dans le cadre des activités de sapeur-pompier volontaire ;

- > **Titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »** attribuée aux personnes dont l'invalidité permanente est d'au moins 80 % ou classée dans la catégorie mentionnée au 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- > **Titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.**

Afin de favoriser l'accès aux emplois publics des personnes en situation de handicap, l'employeur territorial peut :

- > Intégrer une mention explicite dans les offres d'emploi afin d'encourager les candidats à signaler leur situation et fournir les justificatifs nécessaires ;
- > Veiller à ce que les documents fournis par le candidat correspondent bien à l'un des cas prévus par la réglementation.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 352-4 et L. 131-8 du CGFP
- > Art. L. 5212-13 du code du travail

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

LES MODALITES DE RECRUTEMENT

2. Quelle est la procédure à suivre pour recruter un agent sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Le recrutement d'un agent au titre de l'article L. 352-4 du CGFP exige le respect de la procédure de recrutement suivante :

> **Identification du besoin :**

L'employeur territorial doit identifier et justifier le besoin de recrutement.

> **Création de l'emploi (*en l'absence de vacance*) :**

En l'absence d'emploi vacant, il revient à l'organe délibérant **de créer l'emploi**. Pour ce faire, il est nécessaire d'adopter une délibération précisant les éléments suivants :

- Le ou les grades de fonctionnaire correspondants ;
- Le fait que l'emploi peut être pourvu par un agent contractuel ;
- Le motif invoqué pour la création de l'emploi ;
- La nature des fonctions ;
- Le niveau de recrutement ;
- Le niveau de rémunération.

> **Publicité de la vacance d'emploi :**

L'employeur territorial doit **publier l'avis de vacance ou de création d'emploi** accompagné d'une fiche de poste sur l'espace numérique dédié.

> Vérification des conditions d'accès à la fonction publique :

L'employeur territorial doit s'assurer que le candidat remplit **les conditions d'accès à la fonction publique**, notamment les conditions de santé particulières, les conditions de diplôme ou de niveau d'étude ainsi que les **conditions spécifiques fixées par les dispositions de l'article L. 352-4 du CGFP** (voir question n° 3).

> Information au centre de gestion (CDG) :

Il informe le centre de gestion (CDG) de la nomination intervenue au titre du recrutement.

Texte(s) de référence :

> Art. L. 313-1, L. 313-4, L. 452-36, L. 411-8 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD)

3. Quelles conditions doit remplir un candidat pour être recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Lorsque l'employeur territorial souhaite recruter un agent sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, il doit s'assurer que le candidat remplit, **en plus des conditions générales de recrutement** (voir fiche BIP – Conditions générales de recrutement (CONGEN)), certaines conditions spécifiques.

> Les spécificités liées aux conditions d'accès à la fonction publique :

▪ Les conditions de santé particulières :

En principe, **il est interdit d'écarter un candidat en raison de son handicap**, d'un concours ou d'un emploi de la fonction publique, sauf si son handicap a été déclaré incompatible avec les conditions de santé particulières éventuelles prévues par le statut particulier du cadre d'emplois concerné. Celles-ci sont exigées pour l'exercice de certaines fonctions à la suite de l'examen médical, effectué par un médecin agréé, destiné à évaluer son aptitude à exercer cette fonction. *A noter qu'à ce jour, au sein de la au sein de la fonction publique territoriale (FPT), seul le cadre d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels requiert des conditions de santé particulières.*

Appliqué aux agents recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4, cela revient à **mettre en œuvre les compensations du handicap** suivantes afin de faciliter leur intégration dans la fonction publique :

- **Aménagements techniques** (*ex* : mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ;
- **Aménagements organisationnels** (*ex* : aménagement de l'espace de travail notamment par l'attribution d'une chaise ergonomique) ;
- **Accompagnement humain** (*ex* : interprète en langue des signes).

Il semble opportun de **solliciter le référent handicap** de la collectivité dès le début du processus de recrutement et **réaliser un diagnostic de poste** pour anticiper les aménagements nécessaires.

En outre, l'employeur territorial peut faire appel au FIPHFP afin d'identifier les financements adaptés.

- **Les conditions de diplômes ou de niveau d'étude :**

Tout candidat qui souhaite accéder à un emploi d'un corps ou cadre d'emplois doit justifier des **diplômes ou du niveau d'études exigés des candidats** au concours externe.

Toutefois, dans l'impossibilité, ces derniers peuvent bénéficier, sous certaines conditions, **d'une équivalence** après avoir déposé leur candidature auprès d'une commission spécialisée chargée de vérifier qu'ils possèdent le niveau requis.

Point de vigilance :

Dans l'attente de l'installation de cette commission, **l'évaluation est assurée par la commission placée auprès du président du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) dont la composition inclut notamment un représentant d'une association de personnes en situation de handicap.**

En pratique :

Pour faciliter l'accès au dispositif, la procédure d'équivalence peut être portée à la connaissance des candidats dès la publication de l'offre d'emploi. **Les conditions supplémentaires fixées par l'article L. 352-4 du CGFP :**

- Être une personne en situation de handicap mentionnée au premier alinéa de l'article L. 131-8 du CGFP ;
- Ne pas avoir la qualité de fonctionnaire.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 131-8 et L. 352-1 du CGFP
- > Art. 1^{er}, 2 et 4 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Décret n°2007-196 du 13 février 2007
- > Art. 1^{er} arrêté ministériel du 19 juin 2007

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)
 Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (*NTIMOD*)
 Site internet CNFPT – FAQ La commission d'équivalence de diplômes (*CED*)

4. L'employeur territorial est-il tenu de recruter un candidat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP lorsque celui-ci justifie de sa qualité de personne en situation de handicap ?

NON. Le dispositif dérogatoire prévu à l'article L. 352-4 du CGFP constitue une possibilité de recrutement et non une obligation pour l'employeur territorial.

Pour rappel, l'ensemble des motifs de recrutement d'agents contractuels sont également accessibles aux personnes en situation de handicap. La particularité de l'article L. 352-4 du CGFP réside dans la possibilité offerte aux agents recrutés d'accéder au statut de fonctionnaire à l'issue d'une période équivalente à la durée de stage.

En principe, ce recrutement repose sur un accord de volonté entre l'autorité territoriale et le candidat. Pour le premier, **la pertinence du recours au dispositif dérogatoire de recrutement**

dépend de l'adéquation des besoins du service avec le profil de candidat tandis que pour le second, l'acceptation de l'offre d'emploi dépend notamment de sa volonté ou non d'intégrer durablement la fonction publique.

En pratique, il est recommandé à l'employeur territorial :

- > **D'échanger avec le candidat sur ses attentes et son projet professionnel ;**
- > D'évaluer les possibilités de mise en place des dispositifs d'accompagnement ;
- > De comparer ce type de recrutement avec les autres possibilités existantes lorsque le besoin ne justifie pas la titularisation.

5. L'employeur territorial est-il tenu de titulariser un agent qui, au cours d'un contrat de droit commun, justifie de sa qualité de personne en situation de handicap ?

NON. L'agent contractuel qui présente des justificatifs relatifs à son handicap, en cours d'exécution d'un contrat de droit commun, **ne peut être titularisé ni automatiquement ni, à l'issue d'une période d'un an.** En effet, seul un recrutement effectué expressément au titre de l'article L. 352-4 du CGFP ouvre droit à une titularisation et ce, sous certaines conditions.

Dans ce cas, **la conclusion d'un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP peut être envisagée**, soit pendant le contrat en cours, soit au terme de celui-ci, à la suite d'échanges entre l'employeur territorial et l'agent.

Exemple :

Un agent contractuel est recruté pour une durée d'un an sur un emploi permanent de catégorie A, sur des fonctions de chargé de développement RH, au titre de l'article L. 332-8 du CGFP. Il obtient la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en cours de contrat et en informe son employeur. Cette reconnaissance ne lui permettra pas d'être titularisé à l'issue de son contrat initial d'un an.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 352-4 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD)

6. L'employeur territorial est-il tenu de conclure un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP avec un agent qui, au cours d'un contrat de droit commun, justifie de sa qualité de personne en situation de handicap ?

NON. L'agent contractuel qui présente des justificatifs relatifs à son handicap, en cours d'exécution de son contrat de droit commun, **ne bénéficie pas pour autant d'un droit à conclure un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP.**

L'opportunité de la conclusion d'un nouveau contrat est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

Exemple :

Un agent contractuel est recruté pour une durée de deux ans sur un emploi permanent de catégorie B, sur des fonctions d'assistant administratif, au titre de l'article L. 332-8 du CGFP. Trois mois après, il obtient la reconnaissance de travailleur handicapé et transmet les justificatifs à son employeur.

L'employeur est en droit d'apprécier l'opportunité de conclure un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP.

Texte(s) de référence :

> Art. L. 352-4 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD)

7. L'employeur territorial peut-il requalifier de manière rétroactive le contrat d'un agent qui, au cours d'un contrat de droit commun, présente des justificatifs attestant de sa qualité de personne en situation de handicap ?

NON. L'employeur territorial ne peut requalifier de manière rétroactive le contrat d'un agent en contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP au motif que ce dernier a obtenu la reconnaissance de travailleur handicapé.

Exemple :

Un agent contractuel recruté sur un emploi permanent de catégorie B, ouvert au grade de technicien, en qualité de chargé de logistique pour une durée de 2 ans, au titre de l'article L. 332-8 du CGFP, obtient la reconnaissance de travailleur handicapé et en informe son employeur.

Bien que cette reconnaissance n'ait pas d'incidence sur l'exécution du contrat en cours, l'employeur peut décider, après échanges avec l'agent et selon les besoins du service, de conclure un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP avant le terme du contrat en cours.

> *Attention, l'emploi doit être déjà ouvert sur ce motif de recrutement.*

Texte(s) de référence :

> Art. L. 352-4 du CGFP

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD)

8. Le contrat d'un agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, est-il soumis au contrôle de légalité ?

OUI, car le contrat de recrutement constitue une décision individuelle. A ce titre, **il ne devient exécutoire qu'après sa transmission à la préfecture.**

Texte(s) de référence :

> Art. L. 2131-1 et L. 2131-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT)

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Agents contractuels : modalités de recrutement (NTIMOD)

9. Une personne en situation de handicap peut-elle être recrutée sur un grade d'avancement via le dispositif de l'article L. 352-4 du CGFP ?

NON, sauf dans le cas où le grade est ouvert au recrutement par la voie du concours et que l'agent remplit les conditions de diplômes au moment du recrutement.

En effet, le principe selon lequel le contractuel peut être recruté sur un grade d'avancement du fait de l'absence de déroulé de carrière, ne peut s'appliquer au contractuel bénéficiaire du dispositif prévu à l'article L. 352-4 du CGFP car il a vocation à être titularisé.

Cet article prévoit une période contractuelle équivalente à la durée du stage du cadre d'emplois concerné. Or, sauf exceptions, les grades d'avancement ne comportent généralement pas de période de stage.

Aussi, bien que la réglementation ne l'interdise pas expressément, il apparaît difficilement envisageable de recruter un agent sur un grade d'avancement dans ce contexte, compte tenu de la finalité du contrat : une titularisation dans un grade de recrutement.

Exemple n°1 :

Un employeur territorial souhaite recruter une personne en situation de handicap sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, sur un poste de gestionnaire carrière et paie, ouvert au grade d'adjoint administratif principal de 2^e classe (catégorie C).

- > *Bien qu'il s'agisse du deuxième grade du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, ce grade est accessible par concours externe, interne et par la voie du troisième concours.*
- > *Le statut particulier prévoit une période de stage pour ce grade.*

En conséquence, le recrutement sur le grade d'avancement semble possible.

Exemple n°2 :

Un employeur territorial souhaite recruter une personne en situation de handicap sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, sur un poste ouvert au grade d'agent de maîtrise principal (catégorie C).

- > Le grade d'agent de maîtrise principal est un grade d'avancement, accessible uniquement par :
 - Avancement au choix ;
 - Examen professionnel.
- > Il n'est pas accessible par la voie du concours.
- > Le statut particulier ne prévoit pas de période de stage pour ce grade.

Texte(s) de référence :

- > Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

10. Un agent en contrat à durée indéterminée (CDI) perd-il le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat lorsqu'il est recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

NON, un agent déjà titulaire d'un CDI ne perd pas le bénéfice de la durée indéterminée de son contrat lorsqu'il est recruté dans le cadre du dispositif prévu à l'article L. 352-4 du CGFP, à condition qu'il soit placé dans l'une des situations suivantes :

> En congé sans rémunération pour convenances personnelles :

Sous certaines conditions, un contractuel employé pour une durée indéterminée peut bénéficier d'un congé pour convenances personnelles d'une **durée maximale de cinq ans renouvelables**, dans la limite d'une durée totale de dix années considérée sur l'ensemble des contrats avec les administrations mentionnées à l'article L. 2 du CGFP.

> En congé de mobilité :

Sous réserve des nécessités de service, un agent contractuel en CDI peut solliciter un congé de mobilité sans rémunération pour une durée maximale de trois ans renouvelables dans la limite de six ans.

Dans ces hypothèses, l'agent sera titulaire de deux contrats :

- > **Un CDI suspendu** du fait du congé pour convenances personnelles ou du congé de mobilité qu'il pourra à nouveau exécuter en cas de non titularisation ;
- > **Un contrat au titre de l'article L. 352-4 du CGFP.**

Si l'agent est titularisé, il devra mettre fin à son CDI. Dans le cas contraire, il pourra mettre fin à son congé et reprendre son contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. 17 et 35-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988

LE DEROULEMENT DU CONTRAT

11. Quels sont les congés ouverts aux bénéficiaires du dispositif de recrutement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Il est nécessaire de se référer à l'article 10 du décret n°96-1087 afin de connaître les congés qui sont applicables **aux agents en situation de handicap bénéficiaires du dispositif dérogatoire de recrutement**.

Récapitulatif des congés accordés aux agents en situation de handicap recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP :

Congés inclus	congés annuels rémunérés	congé non rémunéré pour exercer les fonctions de membre du Gouvernement ou pour accomplir un mandat de parlementaire français ou européen
	congé non rémunéré pour service national	congé de maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant
	congés non rémunérés pour raisons de santé, maternité, paternité ou adoption de l'agent qui ne remplit pas la condition d'ancienneté exigée pour bénéficier d'un congé rémunéré	congé rémunéré pour instruction militaire ou pour une activité dans l'une des réserves
	congé non rémunéré pour maladie	congés rémunérés de maladie ordinaire, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle
	congé rémunéré aux fins d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du service national universel	

Récapitulatif des congés non accordés aux agents en situation de handicap recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP :

Congés exclus	congé parental	congé pour élever un enfant de moins de 12 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant
	congé de présence parentale	congé pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS qui change de résidence pour raisons professionnelles
	congé de solidarité familiale	congé pour création d'entreprise
	congé de proche aidant	congé pour formation professionnelle
	congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux	congé pour formation syndicale
	congé pour convenances personnelles	congé pour se rendre outre-mer ou à l'étranger pour une adoption
	congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (congé de citoyenneté)	
	congé de représentation pour siéger en qualité de représentant d'une association ou d'une mutuelle	

Texte(s) de référence :

> Art. 10 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

12. Un agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP bénéficie-t-il d'autorisations d'absences spéciales lui permettant de se rendre à ses rendez-vous médicaux ?

NON. Aucune autorisation spéciale d'absence n'est accordée à l'agent contractuel recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP qui souhaite se rendre à ses rendez-vous médicaux.

En l'absence d'autres dispositifs, l'agent devra mobiliser ses congés annuels.

Texte(s) de référence :

> Décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP - Autorisations d'absence : généralités (*AUTABS*)

13. Quel est l'impact des absences pour raison de santé sur la durée du contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

A l'exception des congés annuels, le contrat conclu au titre de l'article L. 352-4 du CGFP peut être prolongé en raison de congés successifs selon les modalités prévues pour les fonctionnaires stagiaires.

- > **Lorsque la durée totale des congés rémunérés dépasse un dixième de la durée globale du stage**, celui-ci est prolongé d'une durée équivalente à celle des congés pris.
- > **Lorsque le stage a été interrompu pendant une durée supérieure à un an** du fait de congés successifs de toute nature autres que le congé annuel, l'agent peut être amené, à l'issue de son dernier congé, à accomplir l'intégralité de la durée initialement prévue du contrat.

Texte(s) de référence :

> Art. 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

> Art. 7 et 9 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

14. Le placement à temps partiel de l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP a-t-il un effet sur la durée de son contrat ?

OUI. Lorsque l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP est employé à temps partiel, la durée du contrat est prolongée à due proportion du temps de travail effectué.

Dans ce contexte, il est préconisé de :

- > **Formaliser** les modalités du temps partiel dans le contrat initial ;
- > **Anticiper** les évaluations professionnelles ;
- > **Prévoir un accompagnement** renforcé si nécessaire.

Exemple :

Un contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP pour une durée d'un an sera étendu à deux ans si l'agent est en mi-temps à 50 % sur toute la durée du contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. 7-2 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Art. 7 et 9 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

15. Au cours de son contrat, l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP est-il soumis aux mêmes obligations de formation que le fonctionnaire stagiaire ?

OUI. En vertu de l'article 7 du décret n°96-1087, l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP bénéficie, durant son contrat et sous réserve des aménagements nécessaires fixées par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), **de la formation prévue pour la titularisation.**

Par ailleurs, un suivi personnalisé doit être mis en place afin de faciliter son insertion professionnelle.

Texte(s) de référence :

- > Loi n°84-594 du 12 juillet 1984
- > Art. 7 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

16. Comment l'employeur territorial détermine-t-il la rémunération d'un agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

La rémunération de l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP est équivalente à celle qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe. Elle est déterminée en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent et **évolue dans les mêmes conditions.**

Exemple :

Un employeur, qui recrute un agent sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, sur le 1^{er} grade, devra verser mensuellement à ce dernier :

- > *Un traitement indiciaire brut (TIB) ;*
- > *Une indemnité de résidence (IR) ;*
- > *Un supplément familial de traitement (SFT), le cas échéant ;*
- > *Les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.*

De plus, s'il en remplit les conditions, l'employeur territorial pourra attribuer à l'agent la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Texte(s) de référence :

- > Art. 6 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Cour administrative d'appel de Nancy, 17 novembre 2005, n°00NC00952 et 01NC01299

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

17. À quelles cotisations sociales sont soumis les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Les agents recrutés sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP sont des agents contractuels de droit public. A ce titre, ils sont soumis aux mêmes règles de cotisations que ces derniers.

Ils sont affiliés :

- > **Au régime général de la sécurité sociale** et cotisent donc à :
 - L'assurance maladie, maternité, invalidité, décès ;
 - L'assurance vieillesse (*retraite de base*) ;
 - Les allocations familiales ;
 - L'assurance chômage (*sauf exceptions, selon l'employeur public*) ;
 - La CSG et la CRDS.
- > A l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (**IRCANTEC**)

Ces agents sont également **soumis aux prélèvements obligatoires**.

A compter de la titularisation, ils seront affiliés à la CNRACL.

Texte(s) de référence :

- > Art. L. 242-1, L. 242-13, L. 241-5, L. 241-6 et L. 241-3 code de la sécurité sociale
- > Art. 7 du décret n°70-1277 du 23 décembre 1970

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Les prélèvements obligatoires (COT)

L'ISSUE DU CONTRAT

18. Quelles sont les issues envisageables à l'issue du contrat conclu au titre de l'article L. 352-4 du CGFP ?

Au terme du contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, l'employeur territorial doit convoquer l'agent à un entretien afin d'évaluer son aptitude professionnelle au vu de son dossier.

À l'issue de cet entretien, plusieurs suites sont possibles :

- > L'employeur territorial peut titulariser l'agent dans le corps ou cadre d'emplois pour lequel il a été recruté ;
- > L'agent peut refuser sa titularisation (*voir question n°20*) ;
- > Le contrat peut être renouvelé (*voir question n°21*) ;
- > La relation contractuelle peut être rompue sans possibilité de renouvellement (*voir question n°19*).

Texte(s) de référence :

- > Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Conseil d'Etat, 26 mai 2010, n°305356

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

19.A l'issue du contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP, l'employeur territorial est-il dans l'obligation de titulariser l'agent ?

NON. Toutefois, en cas de refus de titularisation, il sera nécessaire de **démontrer l'inaptitude à exercer les fonctions, malgré les mesures prises** après évaluation des compétences (ex. : *mise en place d'un tutorat, comité de suivi en cas de difficulté...*), pour favoriser l'intégration de l'agent.

A défaut, le refus de titularisation sera jugé illégal.

La commission administrative paritaire compétente (*CAP*) doit être consultée préalablement à toute décision de refus de titularisation.

A noter :

Etant involontairement privé d'emploi, l'agent qui ne serait pas titularisé pourra prétendre au bénéfice des allocations d'assurance chômage en application de l'article L. 351-12 du code du travail.

Texte(s) de référence :

- > Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Conseil d'Etat, 26 mai 2010, n°305356
- > Cour administrative d'appel de Toulouse, 10 décembre 2024, n°22TL21899

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

20.L'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP peut-il refuser sa titularisation ?

OUI. Bien que ses compétences soient jugées satisfaisantes, **l'agent peut refuser sa titularisation.** Dans cette hypothèse, plusieurs cas de figure peuvent être envisagés par l'employeur territorial pour conserver l'agent au sein de la collectivité :

- > **La conclusion d'un nouveau contrat sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ;**

- > **La conclusion d'un contrat de droit commun ouvrant droit** à un CDI l'issue de 6 ans de services, sous certaines conditions.

Point de vigilance :

Les agents en situation de handicap sont soumis aux règles de droit commun pour l'accès au CDI.

En pratique :

Dans le cas où un nouveau recrutement est envisagé après un refus de titularisation, **il est recommandé de recueillir un écrit de l'agent formalisant son refus**. Cela permettra de justifier la conclusion d'un nouveau contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

Fiche BIP - Agents contractuels : le contrat à durée indéterminée (*NTICDI*)

21. A l'issue du contrat, l'employeur territorial peut-il renouveler le contrat de l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP ?

OUI. L'employeur territorial peut renouveler le contrat dans deux situations :

- > **Lorsque l'agent est déclaré apte à l'exercice de ses fonctions mais que ses capacités professionnelles sont jugées insuffisantes** : le contrat peut être renouvelé **dans le même niveau hiérarchique** et pour une durée équivalente. Ses compétences seront alors évaluées de façon à favoriser son intégration professionnelle ;
- > **Lorsque l'agent est déclaré apte à l'exercice de ses fonctions mais que l'autorité territoriale estime qu'il ne peut atteindre le niveau requis dans le cadre d'emplois initialement prévu** : le contrat de l'agent peut être renouvelé dans un cadre d'emplois de **niveau hiérarchique inférieur**.

La commission administrative paritaire compétente (*CAP*) doit être consultée préalablement à toute décision de renouvellement de contrat.

Texte(s) de référence :

- > Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996
- > Art. 37-1 du décret n°89-229 du 17 avril 1989
- > Cour administrative d'appel de Versailles, 23 janvier 2014, n°12VE02756
- > Cour administrative d'appel de Marseille, 9 avril 2019, n°17MA00829
- > Conseil d'Etat, 10 juin 2021, n°431875
- > Conseil d'Etat, 21 mars 2025, n°488366

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (*RECHAN*)

22. Faut-il faire expertiser l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP par un médecin agréé avant de pouvoir le titulariser ?

NON. La titularisation de l'agent recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP n'est pas conditionnée à un contrôle d'aptitude réalisé par le médecin agréé.

Toutefois, selon les dispositions du statut particulier du cadre d'emplois concerné, une vérification des conditions de santé particulières peut être exigée lors du recrutement (voir question n°3).

Texte(s) de référence :

> Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)

23. Comment classer un agent dont la titularisation intervient au titre de l'article L. 352-4 du CGFP ?

L'agent, titularisé au regard de l'article L. 352-4 du CGFP, est classé dans les mêmes conditions que celles prévues, par le statut particulier du cadre d'emplois concerné, pour la durée normale de stage. Il bénéficie de :

- > **La reprise des services antérieurs** dans les mêmes conditions que les fonctionnaires recrutés par concours ;
- > **La prise en compte des périodes accomplies en tant que contractuel** selon les conditions définies par le statut particulier.

A l'instar des fonctionnaires stagiaires, seule la durée initiale du contrat est prise en compte au titre de l'ancienneté dans le cas où le contrat a été renouvelé.

Toutes les périodes de congé avec traitement entrent en compte dans le calcul des services retenus au titre de l'avancement et de la retraite.

Exemple :

Un agent, recruté sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP dans le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, sur le 1^{er} grade, compte 3 ans de services de droit public en qualité de contractuel en catégorie B.

En vertu des dispositions du décret n°2010-329 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale, les services de droit public accomplis dans un emploi de niveau au moins équivalent à celui de la catégorie B ne peuvent être repris qu'à hauteur des ¾ de leur durée.

En application de cette règle, l'agent sera classé au 3^{ème} échelon du 1^{er} grade de rédacteur à l'IB 397.

Texte(s) de référence :

> Art. 8, 9 et 9-1 du décret n°96-1087 du 10 décembre 1996

Pour aller plus loin :

Fiche BIP – Le recrutement de personnes en situation de handicap (RECHAN)