



Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale  
de la Haute-Garonne

# LE RECRUTEMENT CONTRACTUEL DES PERSONNES RECONNUES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Article L 352-4 du code général de la fonction publique (CGFP)  
*Ex article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984*



MISE À JOUR  
du CGFP  
mars 2022

# SOMMAIRE

---

Sommaire	p. 1
Référence des textes	p. 2
Introduction	p. 3
A/ Un mode de recrutement spécifique	p. 3
B/ Un mode de financement spécifique	p. 3
I/ Les bénéficiaires du dispositif	p. 5
II/ Les conditions générales de recrutement	p. 7
A/ Conditions d'aptitude physique	p. 7
B/ Condition de diplôme ou de niveau d'études	p. 7
III/ La durée du contrat	p. 8
IV/ La situation de l'agent durant l'engagement contractuel	p. 9
V/ Le terme du contrat	p. 11

## Textes de référence

- Code général de la fonction publique (CGFP) ;
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- 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 ;
- Article L. 5212-13 du Code du travail.

# Introduction

Article L 352-4 du CGFP

## A/ Un mode de recrutement spécifique

L' article L 352-4 du CGFP organise un mode de recrutement spécifique pour les travailleurs reconnus handicapés en ce qu'il prévoit :

⇒ **une première phase** qui prend la forme d'un rapport contractuel au cours duquel le travailleur handicapé va devoir faire la preuve de son aptitude à remplir les missions qui lui sont confiées ;

⇒ **une deuxième phase** qui prend la forme d'une titularisation.

Cette disposition et son décret d'application n° 96-1087 du 10 décembre 1996 organisent ainsi un mode dérogatoire de recrutement pour les travailleurs reconnus handicapés (emploi de catégorie A, B ou C) qui peuvent être recrutés par contrat d'un an en vue d'une titularisation à l'issue de cette période.

**Une déclaration de vacance d'emploi doit être faite auprès du Centre de gestion** (s'agissant de créer un poste permanent) **mais il convient de ne pas mentionner dans la délibération que le poste est réservé à un travailleur handicapé.**



**Un fonctionnaire**, quelle que soit sa position statutaire (disponibilité, détachement, etc.) **ne peut bénéficier de ce dispositif.** En effet, l'article L 352-4 précité précise que les personnes ne doivent pas avoir la qualité de fonctionnaire.

## B/ Un mode de financement spécifique

Il est possible de saisir le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique qui finance des aides concrètes au cas par cas pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (aménagement de postes de travail, transport domicile-travail, mise à disposition d'auxiliaires de vie, formations professionnelles spécifiques...).

En ce sens, dans une réponse ministérielle du 30 juillet 2013 (QE n° 27517, JOAN 28 mai 2013, p. 5459 ; réponse JOAN 30 juillet 2013, p. 8242), Mme le Ministre de la Réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique rappelle qu'« afin de garantir l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, introduit par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, prévoit notamment que les employeurs du secteur public sont tenus de prendre les mesures appropriées pour qu'une formation adaptée aux besoins des travailleurs handicapés leur soit dispensée, « sous réserve que les charges consécutives à la mise en place de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par les employeurs ».

### ATTENTION

Cette voie d'accès dérogatoire aux emplois de la fonction publique territoriale ne fait pas obstacle au recrutement direct des personnes handicapées pour certains grades de catégorie C

### IMPORTANT

Financement par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)

Dans ce cadre, les collectivités territoriales peuvent solliciter l'aide du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En effet, la formation des travailleurs handicapés fait partie intégrante des actions qui peuvent faire l'objet d'un financement par le FIPHFP en application de l'article 3 du décret n° 2006-501 du 3 mai 2006. Dans son catalogue des aides, le FIPHFP finance ainsi des formations spécifiques destinées à favoriser l'intégration, le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle des personnes handicapées. Il peut aussi prendre en charge le surcoût des actions de formation continue (transport et hébergement spécifiques par exemple) [...] ».

Pour demander ces aides, une plate-forme Internet est à la disposition des responsables des ressources humaines : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)



Cette demande de financement est d'autant plus importante que le juge administratif condamne les collectivités et établissements publics dont les conditions de travail des agents reconnus travailleurs handicapés ne sont pas compatibles avec leur état de santé.

Dans un arrêt de la Cour administrative d'appel de Nancy du 20 février 2014, M. A. C. (n° 13NC00931), le juge administratif rappelle l'importance des conditions de travail des agents reconnus travailleurs handicapés. En effet, en ne prenant pas les mesures nécessaires pour lui assurer des conditions de travail compatibles avec son état de santé, une collectivité engage sa responsabilité envers cet agent. Pour ce faire, la Cour administrative d'appel de Nancy constate une violation de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précité au motif « qu'il ne résulte pas de l'instruction que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures prescrites par le médecin de prévention auraient été disproportionnées, eu égard aux aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses supportées à ce titre par la commune ».

# I - LES BÉNÉFICIAIRES DU DISPOSITIF

L'article L. 5212-13 du Code du travail définit les bénéficiaires

## Article L.5212-13-1°

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.

## Article L.5212-13-2°

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.

## Article L.5212-13-3°

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.

## Article L.5212-13-4°

Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :

☞ les invalides titulaires d'une pension militaire d'invalidité en raison de blessures reçues ou de maladies contractées ou aggravées dans le cadre du service au cours des guerres, des expéditions déclarées campagnes de guerre ou des opérations extérieures ;

☞ les victimes civiles de guerre ;

☞ les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ou à l'occasion du service ;

☞ les victimes d'un acte de terrorisme ;

☞ les personnes qui, soumises à un statut législatif ou réglementaire, dans le cadre de leurs fonctions professionnelles au service de la collectivité ou de leurs fonctions électives au sens du code électoral, ont subi une atteinte à leur intégrité physique, ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service et se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle ;

☞ les personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission, se trouvent de ce fait dans l'incapacité permanente de poursuivre leur activité professionnelle.

---

Article L.5212-13-5°

---

Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre :

**Article L. 241-3 :**

- ☞ le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin :
- a) D'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 décédée ou portée disparue dans les circonstances imputables aux situations définies à cet article ;
- b) D'une personne dont la pension relève des dispositions de l'article L. 221-1 ;
- c) D'un militaire mentionné au 1° de l'article L. 241-2, titulaire d'une pension d'invalidité ouvrant droit à l'une des allocations spéciales mentionnées à l'article L. 131-1 ;
- ☞ la personnes ayant la charge éducative ou financière de l'enfant mineur d'une personne mentionnée à l'article L. 241-2 ou d'un pensionné relevant des dispositions de l'article L. 221-1.

**Article L. 241-4**

- ☞ sous réserve que les intéressés soient, au moment des faits, âgés de moins de vingt-et-un ans :
- a) Aux orphelins de guerre et aux pupilles de la Nation ;
- b) Aux enfants des personnes mentionnées à l'article L. 241-2 dont le décès, la disparition ou l'incapacité de pourvoir à leurs obligations et à leurs charges de famille est imputable aux situations énumérées au même article ;
- c) Aux enfants des militaires dont la pension relève de l'article L. 221-1 ;
- ☞ sans condition d'âge, aux enfants des personnes mentionnées aux articles 1er et 6 de la loi n° 94-488 du 11 juin 1994 relative aux rapatriés anciens membres des formations supplétives et assimilés ou victimes de la captivité en Algérie.

---

Article L.5212-13-9°

---

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.

---

Article L.5212-13-10°

---

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.

---

Article L.5212-13-11°

---

Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## II - LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE RECRUTEMENT

Les personnes bénéficiaires du dispositif de recrutement de l'article L 352-4 du CGFP doivent remplir les conditions générales de recrutement relatives à :

- ⇒ la nationalité
- ⇒ la jouissance des droits civiques
- ⇒ la compatibilité des mentions figurant au casier judiciaire
- ⇒ la position régulière au regard du Code du service national

Néanmoins, et sous réserve des dispositions tenant compte du handicap, des spécificités sont prévues concernant l'aptitude physique et le niveau des candidats.

### IMPORTANT

La commission habilitée à reconnaître la qualité de travailleur handicapé est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) placée au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

### A/ Conditions d'aptitude physique

Les candidats doivent :

- ⇒ remplir les conditions d'aptitude physique exigées pour l'exercice de la fonction, compte tenu des possibilités de compensation du handicap (article L 321-1.1° du CGFP) ;
- ⇒ produire à l'autorité territoriale un certificat médical attestant que les maladies ou infirmités constatées, qui doivent être énumérées, ne sont pas incompatibles avec l'exercice des fonctions postulées. Le certificat doit être délivré par un médecin généraliste agréé compétent en matière de handicap, inscrit sur la liste établie dans chaque département par le préfet. Peuvent également être amenés à intervenir dans la procédure de vérification de l'aptitude : un médecin spécialiste agréé, pour examen complémentaire ou contre-visite, ainsi que le comité médical départemental, notamment en cas de contestation (articles 10 à 13 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987).

### B/ Condition de diplôme ou de niveau d'études

Articles 2 et 4 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996

Les candidats à un emploi 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, par dérogation, les candidats qui ne remplissent pas cette condition peuvent bénéficier d'une équivalence de diplôme :

<b>Pour les emplois du niveau de la catégorie A ou B</b>	⇒ la vérification de l'équivalence est opérée par la commission mise en place auprès du CNFPT ; les candidats 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 (article 2 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).
<b>Pour les emplois du niveau de la catégorie C</b>	⇒ après avis de la commission compétente, l'appréciation est faite sur dossier, et éventuellement sur entretien, par l'autorité territoriale (articles 4 et 4-1 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).

### III - LA DURÉE DU CONTRAT

<b>Durée normale du contrat</b>	<p>☞ l'agent est recruté par contrat pour une période correspondant à la durée du stage prévue par le statut particulier du cadre d'emplois.</p> <p>☞ lorsque 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 correspond à la durée de cette formation initiale d'application augmentée de la durée du stage prévu par le statut particulier.</p>
<b>Prolongation du contrat</b>	<p>☞ prolongation du contrat du fait des congés : l'article 7-2 du décret n° 96-1087 précité prévoit deux cas de figure dans lesquels le contrat est prolongé (dans les conditions prévues par les articles 7 et 9 du décret n° 92-1194 applicable aux fonctionnaires stagiaires) :</p> <p>⇒ lorsque la durée des congés rémunérés, hors congés annuels, accordés durant le contrat, dépasse le dixième de la durée globale initialement prévue du contrat, le contrat est prolongé d'autant ;</p> <p>⇒ lorsque le contrat a été interrompu pendant plus d'un an du fait de congés successifs de toute nature, hors congés annuels, l'agent peut être invité, à l'issue de son dernier congé, à accomplir de nouveau l'intégralité du contrat.</p>
<b>L'absence de période d'essai</b>	<p>☞ par dérogation aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, le contrat ne peut pas prévoir de période d'essai. En effet, l'article 4 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 n'est pas applicable aux agents recrutés en tant que travailleurs handicapés (article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).</p>
<b>La démission</b>	<p>☞ les règles de droit commun concernant la démission des agents contractuels sont applicables durant le contrat (article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).</p>
<b>Le licenciement</b>	<p>☞ les règles de droit commun prévues, en matière de licenciement, pour les agents contractuels ne sont pas applicables, sauf dans le cas du licenciement disciplinaire. En effet, l'article 10 du décret n° 96-1087 précité ne renvoie pas à ces règles de droit commun, sans pour autant fixer de dispositions spécifiques.</p>

## IV - LA SITUATION DE L'AGENT DURANT L'ENGAGEMENT CONTRACTUEL

<p><b>La rémunération</b></p>	<p>☞ durant le contrat, la rémunération est d'un montant équivalent à celle qui est versée aux fonctionnaires stagiaires issus du concours externe ; elle évolue dans les mêmes conditions (article 6 du décret n° 96-1087 précité).</p> <p>☞ en outre, l'attribution de la NBI au regard des fonctions exercées est possible, les agents ainsi recrutés bénéficiant de tous les droits reconnus aux stagiaires (<i>CAA Nancy, 17 novembre 2005, M. N., n° 00NC00952 et 01NC01299</i>)</p>
<p><b>Les congés</b></p>	<p>☞ durant son contrat, l'agent peut bénéficier des congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ congés annuels rémunérés ;</li> <li>⇒ congés rémunérés de maladie ordinaire, de grave maladie, pour accident du travail ou maladie professionnelle ;</li> <li>⇒ congés rémunérés de maternité, de paternité et d'adoption ;</li> <li>⇒ congé rémunéré pour instruction militaire ;</li> <li>⇒ 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 ;</li> <li>⇒ congé non rémunéré pour inaptitude physique temporaire à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, de maternité, de paternité, d'adoption ;</li> <li>⇒ congé non rémunéré pour exercer les fonctions de membre du gouvernement ou pour accomplir un mandat de parlementaire français ou européen ;</li> <li>⇒ congé non rémunéré pour service national.</li> </ul>
<p><b>Les congés exclus</b></p>	<p>☞ les travailleurs handicapés ne bénéficient pas de tous les congés prévus par le décret n° 88-145. Ils sont en effet exclus du bénéfice d'une partie d'entre eux par l'article 10 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996. Ils ne peuvent pas prétendre aux congés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ congé parental ;</li> <li>⇒ congé de présence parental ;</li> <li>⇒ congé pour formation professionnelle ;</li> <li>⇒ congé pour formation syndicale ;</li> <li>⇒ congé pour élever un enfant atteint de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS ou à un ascendant, pour suivre le conjoint ou partenaire de PACS qui change de résidence pour raisons professionnelles ;</li> <li>⇒ congé accordé à l'occasion de certains événements familiaux ;</li> <li>⇒ congé pour convenances personnelles ;</li> <li>⇒ congé pour création d'entreprise ;</li> <li>⇒ congé pour la formation de cadres et d'animateurs de la jeunesse ;</li> <li>⇒ congé de représentation ;</li> <li>⇒ congé pour se rendre dans les départements et collectivités d'outre-mer, en Nouvelle-Calédonie ou à l'étranger en vue d'une adoption.</li> </ul>

<p><b>Le temps partiel</b></p>	<p>☞ pendant la durée de leur contrat, ces agents contractuels peuvent exercer leurs fonctions à temps partiel, suivant les règles applicables aux fonctionnaires stagiaires (c'est-à-dire les articles 1 à 9 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004).  ⇒ ils peuvent bénéficier, selon les conditions applicables aux fonctionnaires stagiaires, d'un temps partiel de droit ou d'un temps partiel sur autorisation.</p>
<p><b>La discipline</b></p>	<p>☞ l'agent est soumis, pendant la durée de son contrat, aux règles de droit commun applicables aux agents contractuels, telles qu'elles sont prévues aux articles 36, 36-1 et 37 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.</p>
<p><b>La formation</b></p>	<p>☞ au cours du contrat, les agents bénéficient de la formation prévue le cas échéant pour la titularisation, sous réserve des aménagements nécessaires fixés par le CNFPT.</p> <p>☞ un suivi personnalisé doit être mis en place afin de faciliter leur insertion professionnelle (article 7 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).</p>
<p><b>Le rapport d'appréciation</b></p>	<p>☞ un rapport d'appréciation sur le déroulement du contrat, intégré au dossier individuel de l'agent, est établi par l'autorité territoriale et, le cas échéant, par le directeur de l'organisme ou de l'établissement de formation (article 7 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).</p>

## V - LE TERME DU CONTRAT

<p><b>La titularisation</b></p>	<p>☞ si l'agent est déclaré apte à exercer les fonctions, il est titularisé par l'autorité territoriale, sans consultation de la CAP, et affecté dans l'emploi pour lequel il avait été recruté en qualité d'agent contractuel (articles 8 et 9 du décret n° 96-1087 du 10 décembre 1996).</p> <p>☞ 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 (article 9-1 décret n° 96-1087 10 décembre 1996).</p> <p>☞ la période accomplie en tant que contractuel est prise en compte dans les mêmes conditions que celles prévues, par le statut particulier, pour la durée normale de stage (article 8 du décret n°96-1087 précité).</p> <p>☞ 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 (article 9 du décret n° 96-1087 précité).</p>
<p><b>La non titularisation sans renouvellement du contrat</b></p>	<p>☞ si les capacités professionnelles de l'agent sont jugées insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé, après avis de la CAP.</p> <p>☞ l'intéressé peut bénéficier des allocations d'assurance chômage, s'il remplit les conditions exigées (article 8 du décret n° 96-1087 précité).</p>
<p><b>La non titularisation avec renouvellement du contrat</b></p>	<p>☞ 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 renouvelle le contrat pour la même durée, après avis de la CAP. Une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée afin de favoriser son intégration professionnelle (article 8 du décret n° 96-1087 précité).</p> <p>☞ à l'issue de la période de renouvellement :</p> <p>⇒ l'agent est déclaré apte à exercer ses fonctions et il est titularisé selon les mêmes modalités que l'agent titularisé dès la fin du contrat initial ;</p> <p>⇒ l'agent est déclaré inapte : le refus de titularisation peut être prononcé uniquement si l'agent apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions malgré les mesures prises, après évaluation des compétences, pour favoriser son intégration. Si de telles mesures n'ont pas été prises, le refus de titularisation est illégal (CE, 26 mai 2010, Mme Pascale B., n° 305356).</p>
<p><b>IMPORTANT :</b> après avis de la CAP, le renouvellement du contrat peut être prononcé en vue d'une titularisation éventuelle dans un cadre d'emplois de niveau hiérarchique inférieur, si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes pour envisager une titularisation dans le cadre d'emplois initialement prévu. (article 8 du décret n° 96-1087 précité)</p>	

## Deux jugements du Tribunal administratif de Paris :

### RAPPEL des conditions du licenciement du stagiaire handicapé dans la fonction publique territoriale

- Tribunal administratif de Paris, 26 février 2013, Mlle Godard, n° 1107753/5-4
- Tribunal administratif de Paris, 19 mars 2013, M. X...C/ Ville de Paris, n° 1217686/5-4

Le licenciement du stagiaire handicapé avant le terme (initial ou renouvelé) du stage n'est pas autorisé

☞ sauf motif disciplinaire ;

☞ en conséquence, tous les motifs autres que celui légalement prévu avant le terme du stage (discipline) est illégal, comme par exemple le licenciement pour inaptitude physique (*TA Paris, 26 février 2013, Mlle Godard, n° 1107753/5-4*).

Le non-renouvellement du contrat à l'issue du stage (initial ou renouvelé) au motif d'une insuffisance professionnelle spécialement caractérisée est légal, mais si cette condition n'est pas remplie, le stage doit alors être prolongé et le refus de titularisation pour le seul motif de l'insuffisance professionnelle ne sera légal que dans le cas où, malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle après qu'il a été procédé à une évaluation de ses compétences, l'agent apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions.

### En conséquence :

☞ **STAGE INITIAL** : le stage probatoire initial **ne peut être interrompu avant son terme normal**, sauf à invoquer un motif disciplinaire. Le stage a pour objectif de vérifier l'aptitude de l'agent handicapé et cette vérification doit être menée jusqu'au terme du stage initial d'un an. Le stagiaire handicapé **bénéficie d'un stage initial, incompressible**, à la différence du stagiaire non handicapé, qui peut, lui être licencié au milieu de son stage pour insuffisance professionnelle ;

☞ **PROLONGATION DU STAGE** : les strictes conditions du refus de titularisation en cas de prolongation du stage initial :

⇒ à l'issue du stage initial d'un an, la collectivité territoriale doit prolonger le stage pour un an, si l'agent, sans s'être révélé inapte à exercer ses fonctions, n'a pas fait la preuve de capacités professionnelles suffisantes ;

⇒ en cas de renouvellement du stage pour une période complémentaire d'un an, l'interdiction de licenciement avant le terme du nouveau stage, sauf motif disciplinaire, est maintenue, le Conseil d'État (*CE, 26 mai 2010, Mme Pascale B., n° 305356*) ayant précisé que l'évaluation doit se faire à l'issue de la période complémentaire ;

⇒ le stagiaire dont le contrat a été renouvelé peut faire l'objet, à l'issue de la période complémentaire d'exécution de son contrat, d'un refus de titularisation et, par suite, d'un licenciement, seulement dans le cas où, malgré les mesures prises pour favoriser son intégration professionnelle après qu'il a été procédé à une évaluation de ses compétences, il apparaît en définitive inapte à exercer ses fonctions (cette exigence se justifie par l'obligation mentionnée dans l'article 8-II du décret n° 96-1087 précité : une évaluation des compétences de l'intéressé est effectuée de façon à favoriser son intégration professionnelle) ;

☞ cette évaluation est une formalité substantielle, un licenciement fondé sur le seul motif de l'insuffisance professionnelle est illégal (*CAA de Nancy, 17 juin 2010, Mme Perlier, n° 09NC00993*). L'insuffisance professionnelle révélée lors du stage peut-être en rapport avec son handicap et ne pas être une inaptitude à un emploi. Si la collectivité territoriale a fait le choix de donner une deuxième chance à l'agent, il est présumé qu'une totale inaptitude n'a pas été constatée et qu'il convient de rechercher si l'intéressé peut trouver à exprimer des capacités professionnelles dans un autre poste, même, indique le décret, « de niveau hiérarchique inférieur » (article 8-II du décret n° 96-1087 précité).

### **Conclusion : le stagiaire handicapé bénéficie d'une protection renforcée.**

Aucun licenciement n'est possible (sauf motif disciplinaire qui ne peut être prononcé que dans le cadre du titre IX du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels) avant le terme du stage (initial ou complémentaire). A l'issue du stage initial, seule une insuffisance professionnelle manifeste et sans espoir permet un licenciement immédiat. S'il subsiste un espoir de révéler une capacité professionnelle, le stage initial doit être prolongé afin d'explorer la possibilité d'une titularisation, même dans un emploi inférieur.



**Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne**

590, rue Buissonnière - CS 37666 - 31676 LABEGE CEDEX - Téléphone 05 81 91 93 00 - Télécopie 05 62 26 09 39 - Mél [carrieres@cdg31.fr](mailto:carrieres@cdg31.fr)

[www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr)