

L'APPRENTISSAGE dans la Fonction Publique Territoriale

REFERENCES JURIDIQUES :

- Code Général de la Fonction Publique et notamment l'article L 424-1 relatif à l'apprentissage
- Code du travail et notamment les articles L 6221-1 et suivants ; les articles R 6223-22 et suivants ; les articles D 6222-1 à D 6222-57 et D 6271-1 à D 6271-3
- Décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emploi de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage
- Décret n°2022-280 du 28 février 2022 relatif aux modalités de versement aux Centres de Formation des Apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics en relevant par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale
- Décret n°2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant
- Décret n°2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n°2020-1822 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant
- Arrêté du 3 août 2011 modifiant l'arrêté du 5 juin 1979 relatif aux cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférente à l'emploi d'apprenti
- Circulaire interministérielle du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial

I. PRESENTATION :

L'apprentissage est une formation en alternance qui permet d'obtenir un diplôme et d'acquérir une expérience professionnelle. Il doit permettre aux jeunes de moins de 30 ans de découvrir, de comprendre, à partir de la réalité du travail, le savoir faire caractérisant chaque métier.

L'apprentissage forme à de nombreux métiers et prépare à des diplômes de tous niveaux (CAP, BEP, BAC PRO, BTS ...).

Depuis le 1^{er} janvier 1993, le secteur public non industriel et non commercial peut concourir au développement de l'apprentissage. Les métiers dans lesquels les collectivités locales disposent d'un savoir faire, susceptibles d'offrir des débouchés aux jeunes, sont relativement nombreux :

- Petite enfance (écoles maternelles, haltes-garderies, crèches)
- Entretien et hygiène des locaux
- Espaces verts
- Cuisine et restauration de collectivité
- Bureautique : gestion administrative, secrétariat, comptabilité
- Mécanique et électromécanique, maintenance
- Conduite d'équipes (travaux publics, bâtiment)
- Tourisme et loisirs : accueil et animation...

A noter :

Le décret n°2020-478 du 24 avril 2020 permet aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale (exemple : régies) de conclure des contrats d'apprentissage dans les mêmes conditions que les autres personnes publiques.

II. SPECIFICITE DU CONTRAT :

C'est un contrat particulier mettant en relation 3 partenaires (articles L 6221-1 et suivants du code du travail) :

- ✓ un jeune de 16 à 29 ans ayant choisi un métier et trouvé un maître d'apprentissage,

Les articles L 6222-1 et R 6222-1-1 du code du travail et l'article L 337-3-1 du code de l'éducation prévoient des dérogations à la limite d'âge de 16 ans pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage pour les jeunes ayant 15 ans au terme de l'année civile, qui peuvent être inscrits, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou CFA, sous deux conditions : avoir achevé la scolarité au collège et commencer une formation conduisant à la délivrance d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

A noter :

Le contrat d'apprentissage peut être conclu sans limite d'âge dans deux cas (article L 6222-2 du code du travail) :

- S'il est souscrit par une personne reconnue travailleur handicapé par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH),
- S'il est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation dépend de l'obtention du diplôme ou du titre sanctionnant la formation poursuivie.

- ✓ un établissement de formation, précisé dans le contrat d'apprentissage (un CFA, un lycée professionnel avec section d'apprentissage)
- ✓ une collectivité qui s'engage à :
 - assurer la formation pratique grâce au maître d'apprentissage directement responsable de cette formation
 - inscrire l'apprenti aux épreuves du diplôme sanctionnant la formation

Le contrat d'apprentissage présente des avantages :

Pour l'apprenti :

- le choix d'un métier avec l'assurance d'obtenir une véritable qualification professionnelle
- l'ouverture au monde du travail, grâce à un contrat de travail de 1 à 3 ans,
- une rémunération progressive durant toute la formation,
- une couverture sociale

Pour la collectivité :

- la formation de personnel qualifié répondant aux besoins spécifiques
- la prise en charge par l'Etat, sur une base forfaitaire des cotisations sociales.

III. PROCEDURE A SUIVRE POUR ACCUEILLIR UN APPRENTI :

A) *Les formalités préalables :*

1) Repérer les possibilités d'apprentissage au sein de la collectivité :

La collectivité doit repérer la fonction qui sera occupée par le futur apprenti, les possibilités d'accueil et de tutorat par un maître d'apprentissage, et s'assurer qu'une formation prépare à ces tâches.

2) Choisir un maître d'apprentissage :

La collectivité doit obligatoirement désigner un maître d'apprentissage pour accompagner, suivre et former le jeune en contrat d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage doit en application de l'article D 6273-1 du Code du travail :

- ✓ soit être titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau équivalent et relevant du domaine professionnel du diplôme ou titre préparé par l'apprenti et exercer depuis au moins 1 an des fonctions professionnelles dont l'accès atteste une qualification au moins équivalente à celle du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti
- ✓ soit avoir une expérience professionnelle de 2 ans en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification.

Au vu de ces éléments, il s'agit donc d'un agent de la collectivité qui dispose de diplômes ou de l'expérience dans le domaine professionnel dans lequel l'apprenti suit sa formation.

En application de l'article R 6223-23 du Code du travail, la fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs agents constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un « maître d'apprentissage référent » qui assurera la coordination de l'équipe et la liaison avec le CFA.

En application de l'article R 6223-6 du code du travail, un maître d'apprentissage peut accueillir simultanément, au maximum 2 apprentis (quelque soit l'année de formation) plus, le cas échéant, un apprenti dont le contrat a été prolongé (suite à un échec à l'examen par exemple).

Le maître d'apprentissage a pour missions :

- ✓ de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences nécessaires à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, en liaison avec le CFA : il assure donc la formation pratique et organise le travail de l'apprenti,
- ✓ de confier à l'apprenti des tâches permettant l'exécution de travaux conformes à la progression annuelle de la formation dispensée par l'apprenti,
- ✓ d'assumer les fonctions de tuteur.

Il est le garant du suivi de l'apprenti et du développement de ses compétences. Il est directement responsable de la formation de l'apprenti et doit donc présenter des compétences pédagogiques et professionnelles au regard du diplôme préparé.

La collectivité doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. La présence quotidienne du maître d'apprentissage aux côtés de l'apprenti est, en effet, une condition substantielle du contrat d'apprentissage.

3) Saisir le Comité Social Territorial (CST) pour avis :

Le Comité Social Territorial (CST) donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

La demande doit être accompagnée :

- du projet de délibération fixant le recours à l'apprentissage, les modalités d'organisation et de fonctionnement au sein de la collectivité
 - du nom et prénom de l'apprenti
 - de l'établissement de formation (CFA, école privée...)
 - du diplôme préparé par l'apprenti
- des conditions d'accueil en mairie :
 - Personnel
 - Horaires
 - Sécurité – Hygiène
 - Matériel mis à la disposition de l'apprenti
 - Désignation du maître d'apprentissage : copie de son diplôme ou récapitulatif de son expérience professionnelle en rapport avec le diplôme préparé par l'apprenti

Pour les collectivités de moins de 50 agents rattachés au Comité Social Territorial Intercollectivités, le planning des réunions est accessible sur la page d'accueil de notre site Internet : www.cdg28.fr.

4) Délibérer :

Le recours à l'apprentissage doit faire l'objet d'une délibération qui, entre autres :

- ✓ fixe les modalités d'organisation et de fonctionnement dans la collectivité,
- ✓ autorise le Maire (ou le Président) à signer le (ou les) contrat d'apprentissage,

- ✓ inscrit au budget des crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'accueil d'un ou de plusieurs apprentis.

Un modèle de délibération est accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes » / « délibération ».

5) L'agrément auprès des services préfectoraux n'est plus nécessaire :

La procédure d'accueil des apprentis dans la fonction publique s'est trouvée simplifiée depuis la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Avant cette loi, les collectivités devaient obtenir l'agrément délivré par le préfet pour pouvoir accueillir des apprentis au sein de leur service. Cet agrément avait pour objet d'une part d'apprécier si la collectivité était apte à fournir une formation professionnelle à un apprenti, d'autre part de vérifier les garanties de moralité et de compétence professionnelle du maître d'apprentissage.

La demande d'agrément auprès des services préfectoraux est, depuis la parution de cette loi, supprimée.

En effet, l'article 24 de la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 dispose que « *pour favoriser le développement de l'apprentissage au sein du secteur public non industriel et commercial, l'agrément par le préfet de département des organismes de droit public souhaitant recruter des apprentis est supprimé* ».

6) Attribuer une bonification indiciaire au fonctionnaire désigné comme maître d'apprentissage :

Le fonctionnaire assurant les fonctions de maître d'apprentissage a de droit une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 20 points. Si l'agent concerné bénéficie déjà d'une NBI à un autre titre, les deux NBI ne se cumulent pas, seule la plus élevée est prise en compte - cf : décret n°2006-779 du 3 juillet 2006. Un modèle d'arrêté est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « modèles d'actes », « arrêtés et contrats », « rémunération ».

Les agents contractuels n'étant pas éligibles à la NBI, ils ne pourront pas se voir attribuer les 20 points de NBI (pour fonction de maître d'apprentissage).

B) Les formalités administratives à accomplir lors de la conclusion du contrat d'apprentissage :

1) Faire une déclaration unique d'embauche :

La déclaration unique d'embauche est obligatoire et doit être effectuée auprès de l'URSSAF compétent dans les huit jours précédant l'embauche et au plus tard le jour de l'embauche (loi n°92-1446 du 31 décembre 1992). Cela permet l'immatriculation de l'apprenti à la sécurité sociale.

2) Faire effectuer une visite médicale d'embauche :

Depuis le 26 novembre 2022, l'examen médical par un médecin agréé préalablement au recrutement des agents de la fonction publique n'est plus obligatoire, sauf pour les fonctions présentant des risques particuliers pour les agents ou pour les tiers ou comportant des sujétions particulières (article L 321-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Les apprentis relevant du Code du travail, c'est l'article R 6222-36 du Code du travail qui s'applique. En application de cet article, l'apprenti doit passer une visite d'information et de prévention ou une visite médicale d'embauche auprès de la médecine du travail (via le service de médecine préventive du Centre de Gestion si vous avez adhéré) puisque dans la fonction publique le médecin agréé n'est plus compétent pour les visites d'embauche.

Cette visite doit avoir lieu dans un délai de 2 mois à compter de la date d'embauche. Lorsque l'apprenti est âgé de moins de 18 ans, cette visite doit être réalisée préalablement à son affectation sur le poste en application de l'article R 4624-18 du Code du travail.

Il est conseillé que cette visite intervienne avant le début de l'exécution du contrat pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, afin d'éviter de devoir rompre un contrat en raison d'une inaptitude médicale. De plus, la visite médicale d'embauche donnant lieu à la délivrance d'une attestation, celle-ci peut être demandée pour compléter le contrat d'apprentissage.

Lorsque l'apprenti est affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, il bénéficie d'un suivi individuel renforcé comprenant un examen médical d'aptitude par le médecin du travail et se substituant à la visite d'information et de prévention.

La visite est prise en charge par la collectivité employeur.

3) Obtenir le bulletin n°2 du casier judiciaire :

Une collectivité territoriale employant des apprentis doit demander communication du bulletin n° 2 de leur casier judiciaire.

En effet, le code de procédure pénale (article R 79-8°) réglant cette demande ne distingue pas selon la nature publique ou privée de l'emploi.

4) Inscrire l'apprenti à un centre de formation des apprentis (CFA) :

L'employeur doit inscrire l'apprenti au CFA et s'assurer qu'il y suit les cours dispensés.

La collectivité qui emploie des apprentis prend en charge les coûts de la formation de ces apprentis dans le CFA (sauf lorsqu'elle est redevable de la taxe d'apprentissage). La convention qu'elle passe avec le CFA doit notamment prévoir les conditions de cette prise en charge – se rapprocher du CFA en question pour plus de renseignements en la matière.

5) Formaliser le contrat de travail :

Le contrat de travail doit être passé par écrit et est signé par l'employeur et l'apprenti (ou son représentant légal). Ce contrat est également visé par le Centre de formation des apprentis (CFA).

Il s'agit d'un contrat de droit privé et certaines dispositions du Code du Travail s'appliquent.

Le contrat doit comporter plusieurs mentions relatives à l'employeur, à l'apprenti, au maître d'apprentissage, au salaire de l'apprenti, aux dates d'exécution du contrat et à la formation.

Concrètement, il faut remplir et signer le formulaire CERFA avec une notice explicative, disponibles auprès des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE). Une note explicative les accompagne. Ces documents sont téléchargeables sur le site service public : www.service-public.fr - onglet : « Particuliers » / « services en ligne » / « tous les services en ligne » puis taper « contrat d'apprentissage » dans le moteur de recherche et cliquer sur « Etablir un contrat d'apprentissage ».

Il s'agit désormais d'un imprimé unique, en ce sens qu'il n'est plus fait de distinguo entre l'imprimé réservé au secteur privé et celui réservé au secteur public.

Le contrat d'apprentissage doit être imprimé et rempli en 3 exemplaires (un pour l'employeur, un pour l'apprenti(e) et un pour la DIRECCTE).

A noter :

Contrat d'apprentissage dématérialisé pour les employeurs publics

Les employeurs publics et les CFA peuvent, désormais, remplir et télétransmettre leurs contrats d'apprentissage grâce à la plateforme digitale dédiée :

<https://celia.emploi.gouv.fr/>

Les employeurs publics n'ont plus besoin d'envoyer un exemplaire du contrat d'apprentissage (Cerfa) par courriel ou courrier s'ils utilisent la plateforme en ligne.

Les services de la Direction Départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités restent joignables pour toutes questions concernant la gestion du dossier (pensez à se munir du numéro de télétransmission avant de les appeler).

6) Déclarer et transmettre le contrat d'apprentissage à l'Unité Départementale d'Eure et Loir de la DIRECCTE :

Le contrat d'apprentissage du secteur public doit être adressé pour enregistrement à la DIRECCTE de l'Eure et Loir accompagné du certificat médical d'aptitude à l'emploi (circulaire du 8 avril 2015) :

Unité départementale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE :
13 rue du Docteur Haye - CS 70401 - 28019 CHARTRES CEDEX
Courriel : centre-ut28.renseignements@direccte.gouv.fr

7) Transmettre une copie du contrat d'apprentissage au Centre de Gestion :

Pour l'établissement du rapport annuel sur l'apprentissage soumis au Comité Social Territorial, une copie du contrat d'apprentissage sera également adressée au Centre de Gestion.

IV. LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE :

A) Les clauses du contrat d'apprentissage :

Le contrat d'apprentissage s'établit sur la base du formulaire type CERFA. Il doit préciser :

- ✓ l'identité des parties,
- ✓ les dates et la durée du contrat,
- ✓ le ou les diplôme(s) préparé(s) et leur niveau,
- ✓ les coordonnées du CFA où est dispensée la formation,
- ✓ le temps de travail hebdomadaire de l'apprenti (y compris la formation),
- ✓ la rémunération mensuelle brute de l'apprenti,
- ✓ l'identité et la qualification du maître d'apprentissage (en cas de modification en cours de contrat, prendre un avenant via le formulaire CERFA),
- ✓ le régime de protection sociale ainsi que le nom de la caisse de retraite complémentaire,
- ✓ les avantages auxquels l'apprenti a droit (tickets restaurant, prise en charge des transports, ...),

B) La durée du contrat d'apprentissage :

La durée du contrat est au moins égale à celle du cycle de formation faisant l'objet du contrat. Elle varie entre 6 mois et 3 ans (article L 6222-7-1 du code du travail). Elle est modulable en fonction du niveau initial de formation de l'apprenti. Les contractants fixent cette durée après autorisation de l'Inspection de l'Apprentissage et le cas échéant, après évaluation des connaissances – articles R 6222-9 à R 6222-18 du Code du Travail -.

Pendant les 2 premiers mois de son exécution, le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cette rupture ne donne lieu ni à indemnité ni à obligation de motivation particulière. Passé ce délai, la résiliation du contrat n'intervient que sur accord express et bilatéral des cosignataires, ou, en cas de faute grave, prononcée par le Conseil des Prud'hommes (articles L 6222-18 et R 6222-21 du code du travail).

En cas d'obtention par l'apprenti, de son diplôme ou titre avant le terme du contrat initialement prévu, celui-ci a la faculté d'être résilié par accord entre les parties avant son terme (article L 6222-19 du code du travail).

En cas d'échec à l'examen, la prorogation est possible pour une durée d'un an au plus. Celle-ci est également envisageable après accord du Directeur du CFA, lorsque l'apprenti a été absent pour cause de maladie durant le contrat, et a bénéficié d'une préparation insuffisante (article L 6222-11 du code du travail).

A noter :

Les apprentis reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'une prolongation de leur contrat d'un an au plus lorsque leur état l'exige (article R 6222-47 du code du travail).

C) Les conditions de travail :

Pendant la durée du contrat, l'apprenti est soumis aux dispositions en vigueur pour l'ensemble des agents de la collectivité, notamment horaires de travail. Le temps consacré aux activités de formation et d'enseignement se déroulant au CFA est compris dans le temps de travail (articles L 3162-2 et L 6222-24 du code du travail).

Les collectivités doivent néanmoins respecter les garanties minimales applicables aux jeunes travailleurs (articles L 3162-1 et suivants du code du travail et articles L 6222-24 et suivants du code du travail) :

- pour les jeunes travailleurs de moins de 18 ans, la durée quotidienne du travail ne peut excéder 8 heures
- repos minimum quotidien : pour les jeunes de 16 ans à 18 ans : 12 heures consécutives
- pause obligatoire d'au moins trente minutes consécutives après un temps quotidien de travail ne pouvant excéder quatre heures et demi
- durée du travail maximum hebdomadaire : 35 heures
- pour les apprentis de moins de 18 ans, repos hebdomadaire minimum : 2 jours consécutifs
- pour l'apprenti âgé de moins de 18 ans, interdiction du travail de nuit entre 22 heures et 6 heures du matin
- interdiction de travailler le dimanche et les jours fériés
- limitation des ports de charges en application de l'article D4153-39 du code du travail

Pendant la durée du contrat, l'apprenti âgé de plus de 18 ans est soumis aux dispositions en vigueur pour l'ensemble des agents de la collectivité, notamment en matière d'horaires de travail, et de garanties minimales à respecter (cf. articles L 3121-33 à L 3121-36, L 3131-1, L 3132-1 à L 3132-3 du code du travail) :

- dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.
- la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures
- la durée hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder, heures supplémentaires incluses, 48 heures au cours d'une même semaine ni 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.
- le repos hebdomadaire, en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures (11 heures de repos journalier et 24 heures de repos hebdomadaire),
- la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures
- le repos quotidien est au minimum de 11 heures,
- le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 21 heures et 6 heures

La collectivité employeur doit vérifier que les apprentis sont couverts par l'assurance responsabilité civile de la structure ou contacter son assureur pour connaître les modalités en la matière.

D) Les congés payés :

Les apprentis sont soumis à la réglementation de droit commun du droit du travail en ce qui concerne le régime des congés payés en application de l'article L 6222-23 du code du travail.

L'apprenti a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables en application de l'article L 3141-3 du code du travail. L'article L 3141-4 du code du travail précise que sont assimilés à un mois de travail effectifs : 4 semaines ou 24 jours de travail.

Le travail effectif correspond au travail accompli dans le cadre de l'horaire habituel de la structure. **Les périodes de formation CFA sont assimilés à des périodes de travail effectif en application de l'article L 6222-24 du code du travail.**

Sont également considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination du congé (article L 3141-5 du code du travail) :

- les périodes de congé payé
- les périodes de congé de maternité, de congé de paternité et d'accueil de l'enfant, de congé pour adoption
- les contreparties obligatoires sous forme de repos des heures supplémentaires
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- les périodes pendant lesquelles un apprenti se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Le droit à congé s'apprécie par rapport à une période appelée « l'année de référence », comprise entre le 1^{er} juin de l'année écoulée et le 31 mai de l'année en cours (article R 3141-3 du code du travail).

Les apprentis de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables, quel que soit leur ancienneté au sein de la collectivité (article L 3164-9 du code du travail).

En application de l'article L 6622-35 du code du travail, pour la préparation directe de ses épreuves, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables dans le mois qui les précède. Il doit néanmoins suivre les enseignements spécialement dispensés dans son CFA dès lors que celui-ci prévoit une semaine de révision. Ces jours s'ajoutent aux congés payés et sont rémunérés.

E) La rémunération :

➔ Depuis le 8 août 2019 :

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a aligné les conditions de rémunération des apprentis du secteur public sur celles du secteur privé. L'article L 6227-7 du Code du Travail est, en effet, abrogé. Les articles D 6272-1 et D 6272-2 du Code du Travail ne sont donc, également, plus applicables à compter du 8 août 2019.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 8 août 2019, la rémunération des apprentis sera fixée en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation. **Elle ne tiendra plus compte du niveau de diplôme préparé**. Il n'y a donc plus de majoration de rémunération en fonction du diplôme préparé.

A noter :

Les contrats conclus avant le 8 août 2019 continuent à relever des anciennes règles de rémunération jusqu'au terme du contrat en cours.

C'est l'article D 6222-26 du Code du Travail qui fixe, pour le secteur privé et pour le secteur public, le pourcentage de rémunération des apprentis en fonction de l'âge et du cycle de formation :

Age de l'apprenti	% du salaire minimum de croissance		
	1ère année	2ème année	3ème année
De 16 à 17 ans	27 %	39 %	55 %
De 18 à 20 ans	43 %	51 %	67 %
De 21 à 25 ans	53 %	61 %	78 %
De 26 ans et plus	100 %	100 %	100 %

NB : Les jeunes apprentis de moins de 16 ans bénéficient d'une rémunération identique à celle prévue pour les apprentis de 16 à 17 ans en application de l'article D 6222-27 du code du travail.

L'article D 6272-2 du code du travail a été modifié par le décret n°2020-478 du 24 avril 2020. Ce décret assouplit les conditions de majorations des rémunérations. En effet, **à compter du 27 avril 2020, les employeurs publics peuvent majorer la rémunération prévue à l'article D 6222-26 du code du travail de 10 points ou 20 points. Cet article ajoute de la souplesse car il supprime la condition de diplôme qui était nécessaire pour cette majoration.**

De ce fait, les employeurs publics doivent dorénavant calculer la rémunération de leurs apprentis en appliquant les mêmes règles que les employeurs privés, définies par l'article par l'article D6222-26 du code du travail. Ils disposent, toutefois, depuis le décret n°2020-478 du 24 avril 2020, à compter du 27 avril 2020, de la possibilité de majorer librement cette rémunération de 10 ou 20 points, pour tous leurs apprentis, quel que soit le diplôme préparé. Ces majorations ne sont, toutefois pas obligatoire. Il ne s'agit que d'une possibilité laissée à l'appréciation des employeurs publics.

A noter :

Les apprentis reconnus travailleurs handicapés bénéficient d'une rémunération majorée de 15 points la dernière année si la formation est prolongée en raison du handicap (article R 6222-48 du code du travail).

Lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou un autre employeur, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent, sauf si l'application de la rémunération en fonction de l'âge est plus favorable. Le décret n°2018-1347 du 28 décembre 2018 précise, cependant, que cette règle n'est valable que si le contrat précédent conduit à l'obtention du titre ou du diplôme préparé (article D 6222-29 du code du travail modifié).

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an afin de préparer un diplôme équivalent à celui précédemment obtenu, une majoration de 15 points est appliquée à la rémunération prévue à l'article D 6222-26 du code du travail lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec le diplôme ou le titre déjà obtenu (article D 6222-30 du code du travail).

En application de l'article D 6222-34 du code du travail, le montant des rémunérations varie le 1^{er} jour du mois suivant le jour d'anniversaire de l'apprenti.

A noter :

Pour vous aider, un simulateur de calcul de rémunération est en ligne sur le site Portail de l'Alternance du Ministère du travail : www.alternance.emploi.gouv.fr – rubrique « découvrir l'alternance » puis onglet « alternant » (à droite) et « simulation de rémunération ».

F) La protection sociale et les droits à maladie de l'apprenti :

L'apprenti est affilié au régime général de la sécurité sociale (pour les risques maladie, maternité, vieillesse, invalidité, décès) et à l'IRCANTEC.

Pendant le congé de maladie, le contrat d'apprentissage est suspendu, chaque partie n'exécute pas ses obligations principales mais la durée du contrat continue à courir.

En cas de congé de maladie, l'apprenti doit :

- Informer son employeur dans les plus brefs délais,
- Adresser un arrêt de travail dans un délai de 48 heures à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et à l'employeur,
- S'abstenir d'exercer toute activité professionnelle,
- Subir une visite médicale de reprise en cas de maladie professionnelle, d'accident du travail ou d'absence de plus de 21 jours.

Les indemnités journalières sont **versées par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie après un délai de carence de 3 jours** (sauf en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle pour lesquels il n'y a pas de délai de carence). C'est, donc, seulement à partir du 4^{ème} jour d'arrêt de travail que l'agent perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Dans la fonction publique territoriale, aucun texte n'impose à l'employeur public de compenser les journées de carence non rémunérée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. L'apprenti ne percevra donc aucune rémunération durant les 3 jours de carences réglementaires.

Les indemnités journalières sont versées pour chaque jour calendaire.

Le salaire journalier de base est le salaire journalier moyen des 3 derniers mois précédent l'arrêt de travail.

L'employeur doit, à la réception du volet 3 de l'arrêt de travail, établir une attestation de salaire (CERFA n° 11135*04), afin que la sécurité sociale puisse calculer le montant des indemnités journalières, si l'apprenti remplit les conditions pour les percevoir.

En application des articles L 1226-1 et D 1226-8 du Code du Travail, l'apprenti doit remplir 4 conditions pour bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par son employeur :

- Avoir une ancienneté d'au moins 1 an,
- Avoir envoyé un certificat médical d'arrêt de travail dans les 48 heures,
- Être pris en charge par la sécurité sociale (percevoir des indemnités journalières),
- D'être soigné sur le territoire français ou dans un Etat membre de l'Union Européenne.

En application de l'article D 1226-3 du Code du Travail, ce complément de rémunération interviendra **après un délai de carence de 7 jours**.

A noter : pas de jour de carence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière est versée dès les 1^{er} jour.

L'article D 1226-1 du Code du Travail fixe le montant et la durée de l'indemnité complémentaire à savoir :

- 90 % de la rémunération brute de l'apprenti pendant les 30 premiers jours,
- puis les 2/3 de cette rémunération pendant les 30 jours suivants

L'article D 1226-2 du Code du Travail précise que les durées d'indemnisation sont augmentées de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en plus de la durée d'une année requise à l'article L 1226-1, sans que chacune d'elle puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

A noter : Compte de la durée d'un contrat d'apprentissage, cette disposition n'aura pas vocation à s'appliquer aux apprentis. En effet, un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée maximum de 3 ans en fonction du diplôme préparé et peut être porté à 4 ans pour un apprenti ayant la qualité de travailleur handicapé (dans tous les cas moins de 5 ans).

Exemple : Un agent de droit privé ayant entre 1 an et 5 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire brut pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants.

Un agent de droit privé ayant entre 6 ans et 10 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire brut pendant 40 jours et 66,66 % pendant les 40 jours suivants.

Etant donné que les contrats d'apprentissage sont des contrats de droit privé et relèvent donc de la compétence de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), pour toutes informations complémentaires, les collectivités territoriales peuvent prendre contact avec cet organisme.

G) Les cotisations de l'apprenti :

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} mars 2025, en application des articles L 6243-2 et D 6243-5 du code du travail, le salaire de l'apprenti est exonéré :

- de la totalité des cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 79 % du SMIC. La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.
- de la CSG et de la CRDS.

Pour les contrats conclus à partir du 1^{er} mars 2025, en application des articles L 6243-2 et D 6243-5 du code du travail, le salaire de l'apprenti est exonéré :

- de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle dans la limite de 50 % du SMIC. La fraction excédentaire est assujettie aux cotisations.
- de la CSG et de la CRDS dans la limite de 50 % du Smic. La fraction excédentaire est assujettie à la CGS et à la CRDS.

L'apprenti est exonéré de l'impôt sur le revenu pour la fraction du salaire (avant déduction des frais professionnels) n'excédant pas le SMIC (article 81 bis du code général des impôts). A compter du 1^{er} janvier 2019, les apprentis entrent dans le champ d'application du prélèvement à la source.

V. LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE :

A) *L'exonération de certaines cotisations patronales :*

Les employeurs publics et l'apprenti bénéficient d'exonérations de cotisations :

- la totalité des cotisations des assurances sociales légales et conventionnelles (maladie, maternité, invalidité, décès ...)
- des allocations familiales dues par l'employeur
- les cotisations patronales d'assurance chômage pour les collectivités ayant adhéré à Pôle Emploi
- la cotisation fonds national d'aide au logement (FNAL)
- la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA)
- les cotisations patronales de retraite complémentaire (IRCANTEC)
- la contribution versement mobilité

Seules restent à la charge de la collectivité employeur :

- les cotisations patronales accident du travail / maladie professionnelle
- le forfait social au taux de 8% dû sur les contributions patronales de prévoyance complémentaire dont bénéficient les apprentis dès lors :
 - que l'effectif de l'employeur atteint ou dépasse 11 agents
 - que ces contributions patronales de prévoyance complémentaire respectent l'ensemble des conditions pour être exclues de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale au titre de la prévoyance complémentaire

L'Etat verse directement les cotisations qu'il prend en charge aux organismes concernés : l'employeur public n'a pas à faire l'avance (circulaire du 8 avril 2015).

A noter :

La loi n° 2025-199 du 28 février 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2025 (articles 22 et 23) apporte des modifications quant aux exonérations de cotisations appliquées jusqu'alors en distinguant les contrats conclus avant et à compter du 1^{er} mars 2025.

Les contrats en cours et signés avant le 1^{er} mars 2025 ne sont pas concernés par cette loi. Ils sont assujettis aux anciennes règles de cotisations.

TABLEAU RECAPITULANT LES COTISATIONS SALARIALES ET PATRONALES :

COTISATIONS	PART SALARIALE
Assurances sociales légales et conventionnelles : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès et vieillesse Assurance chômage Cotisation à l'IRCANTEC CSG – CRDS	<p><u>Contrats conclus avant le 1^{er} mars 2025 :</u></p> <p>Exonération totale dans la limite de 79 % du SMIC pour les cotisations sociales légales et conventionnelles</p> <p>Exonération totale de la CSG, CRDS porte sur la totalité de la rémunération de l'apprenti (même si la rémunération est supérieure à 79% du SMIC)</p> <p><u>Contrats conclus à compter du 1^{er} mars 2025 :</u></p> <p>Exonération totale dans la limite de 50 % du SMIC pour les cotisations sociales légales et conventionnelles. La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant reste soumise à cotisation.</p> <p>Exonération de la CSG, CRDS dans la limite de 50 % du SMIC. La part du salaire mensuel brut de l'apprenti qui dépasse ce montant est soumise à la CSG et à la CRDS.</p>

COTISATIONS	PART PATRONALE
Assurances sociales légales et conventionnelles : maladie, maternité, invalidité, veuvage, décès et vieillesse Allocations familiales, Assurance chômage pour les employeurs qui ont adhéré à ce régime Taxe d'apprentissage <u>Depuis le 1^{er} janvier 2019 :</u> Retraite complémentaire versée à l'IRCANTEC Versement mobilité Contribution solidarité autonomie Fnal	Exonération totale
Cotisation accident du travail/Maladies professionnelles Forfait social (sous certaines conditions – cf. ci-dessus)	Cotisations calculées sur la base de la rémunération réelle à compter du 1^{er} janvier 2019

B) Les aides financières :

❖ Les aides du CNFPT :

A partir du 1^{er} janvier 2020, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoyait la prise en charge à hauteur de 50 % du coût de formation de l'apprenti par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Le décret n°2022-280 du 28 février 2022 fixe de nouvelles modalités de versement aux centres de formation des apprentis des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Ce texte entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

A compter du 1^{er} janvier 2022, le CNFPT contribue aux frais de formation des apprentis recrutés par les employeurs publics, par le versement aux Centres de Formation des Apprentis (CFA) d'une participation sur le coût de la formation selon les critères établis par le CNFPT.

En effet, il revient au CNFPT d'assurer son intervention relative à l'apprentissage dans la limite des crédits dont il dispose, et il peut à ce titre mettre en place des critères de sélection des contrats d'apprentissage pour lesquels il pourra délivrer un accord de financement. Pour plus de renseignements sur les modalités : <https://www.cnfpt.fr/se-former/accueillir-apprenti/je-suis-collectivite/national#CONTRATS CONCLUS %20A %20PARTIR DE 2023 %20DEMARCHE>

L'article 2 du décret n°2022-280 du 28 février 2022 indique que les frais annexes mentionnés à l'article D 6332-83 du code du travail (à savoir les frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique...) ou encore la majoration pour les apprentis bénéficiant d'une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ne rentrent pas dans le calcul de la contribution du CNFPT. Toutefois, le CNFPT peut décider, par délibération, de prendre en charge tout ou partie de ces frais annexes.

Les montants maximaux de prise en charge des frais de formation sont déterminés dans le cadre d'une convention annuelle signée au plus tard le 30 juin entre le CNFPT et l'institution France Compétences (article 3 du décret n°2022-280 du 28 février 2022).

En application de l'article 5 de ce décret, le CNFPT définit :

- les modalités de paiement des centres de formation d'apprentis,
- les modalités d'évaluation de la formation dispensée par les centres de formation d'apprentis,
- les informations permettant d'assurer cette évaluation,
- le contenu et la procédure de dépôt des dossiers de demande de financement présentés par les centres de formation d'apprentis permettant notamment d'apprécier le coût de la formation.

En application de l'article 6 du décret n°2022-280 du 28 février 2022, une **convention peut être signée** entre le CNFPT et un centre de formation d'apprentis sur un coût de formation inférieur au montant maximal de prise en charge. Dans ce cas, cette convention porte sur les seuls frais de formation.

La prise en charge d'une partie des coûts de formation de l'apprenti sera actée par une convention conclue entre le CNFPT, la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil et le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) concerné.

Pour plus de renseignements sur les modalités d'application, vous pouvez contacter le CNFPT (téléphone : 02-37-34-92-12).

En pratique :

Chaque année, le CNFPT conduit un **recensement** des intentions de recrutement d'apprentis, auprès des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant. Pour ce faire, il met à leur disposition un espace depuis IEL pour consigner, dans un formulaire dédié, le nombre de contrats d'apprentissage estimés pour l'année civile.

Ce recensement, à réaliser est un **préalable obligatoire** à toute demande de financement.

Dans les trois mois précédant le début d'exécution de chaque contrat d'apprentissage, la collectivité doit déposer auprès du CNFPT une demande **d'accord préalable de financement (APF)** en ligne sur [la plateforme d'inscription en ligne](#)

Pour plus de renseignements sur le recensement des apprentis et sur la demande d'accord préalable de financement, vous pouvez contacter le CNFPT.

❖ Les aides de l'Etat :

A noter :

Une aide exceptionnelle forfaitaire aux collectivités territoriales avait été créée pour les contrats d'apprentissages conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2021 (décret n° 2021-340 du 29 mars 2021). Depuis le 1^{er} janvier 2022, cette aide n'existe plus.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, **cette aide**, n'ayant pas été renouvelée, **n'existe plus**.

L'aide unique de l'Etat à l'embauche d'apprentis ne s'adresse qu'aux seules entreprises privées.

❖ Les aides du Conseil Régional :

Certains conseils régionaux aident au financement de l'apprentissage. Dans ce cas, l'employeur doit prendre l'initiative de solliciter le conseil régional compétent afin de savoir s'il peut aider au financement du contrat d'apprentissage.

En effet, chaque conseil régional détermine les conditions et modalités des aides versées :

Conseil Régional du Centre-Val de Loire
Direction de l'Apprentissage et des Formations Sanitaires et Sociales
Service Gestion des Aides Individuelles
9 rue Saint Pierre Lenten
CS 94117
45041 ORLEANS CEDEX 1
téléphone : 02-38-70-34-04
e-mail : primes-apprentissage@regioncentre.fr

Par contre, l'aide à l'embauche existant dans le secteur privé n'est pas versée aux employeurs publics. En effet, les contrats d'apprentissage conclus dans le secteur public n'ouvrent pas droit à l'indemnité compensatrice forfaitaire.

A noter :

Des aides peuvent également être apportées par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour les apprentis reconnus travailleurs handicapés.

VI. L'EXPERIMENTATION VISANT A PERMETTRE LA TITULARISATION DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP :

L'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la loi de transformation de la fonction publique prévoit qu'à titre expérimental, et **pour une durée de 5 ans à compter du 8 août 2019**, les apprentis en situation de handicap peuvent être titularisés, à l'issue de leur contrat d'apprentissage, dans le cadre d'emplois correspondant à l'emploi qu'ils occupaient.

Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle opérée par une commission de titularisation qui se prononcera au vu du parcours professionnel de l'apprenti et après un entretien avec celui-ci.

Le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre de ce dispositif permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique. Ce décret est accessible sur notre site Internet : www.cdg28.fr – accès extranet – rubriques « fiches thématiques » / « apprentissage ».

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

A) La transmission d'un dossier de candidature par l'apprenti :

Les apprentis en situation de handicap sont individuellement informés par l'autorité territoriale ou le cas échéant par le maître d'apprentissage de la possibilité qu'ils ont de demander à être titularisés à l'issue de leur contrat d'apprentissage. S'il souhaite bénéficier de ce dispositif, l'apprenti devra adresser sa demande écrite, à l'autorité territoriale, trois mois au moins avant le terme de son contrat d'apprentissage.

A compter de la réception de la demande, l'autorité territoriale peut, dans un délai de un mois :

- soit transmettre au candidat une proposition de titularisation dans un cadre d'emplois d'accueil ainsi qu'une ou plusieurs offres pour un emploi correspondant aux fonctions exercées durant la période d'apprentissage et susceptible d'être occupé au titre d'une première affectation et l'inviter à transmettre sous 15 jours un dossier de candidature,
- soit informer le candidat qu'elle n'entend pas donner suite à sa demande.

Le dossier de candidature comprend :

- un curriculum vitae d'une page au plus faisant notamment état du parcours de formation académique et professionnel et des compétences acquises,
- une copie des titres et diplômes détenus,
- un document présentant, selon le modèle figurant en annexe 1 du décret n°2020-530 du 5 mai 2020, la motivation du candidat pour exercer l'emploi ou les emplois proposés et les missions dévolues au cadre d'emplois d'accueil, ainsi que les activités, notamment professionnelles, exercées par le candidat,
- une copie du document, en cours de validité, permettant de justifier sa situation de handicap,
- le cas échéant, les justificatifs des activités professionnelles exercées et des certifications professionnelles détenues.

B) Les modalités de sélection du candidat :

Le dossier de candidature ainsi que le bilan de la période d'apprentissage, renseigné par le maître d'apprentissage selon le modèle fixé à l'annexe 2 du décret n°2020-530 du 5 mai 2020, sont transmis par l'autorité territoriale à une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat.

Cette commission, dont les membres sont nommés par l'autorité territoriale, est composée :

- de l'autorité territoriale ou de son représentant, agent d'un cadre d'emplois de niveau équivalent ou supérieur au cadre d'emplois d'accueil,

- d'une personne compétente en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- D'une personne du service des ressources humaines.

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

La commission apprécie l'aptitude du candidat à être titularisé. Elle tient notamment compte des capacités du candidat à exercer les missions dévolues au cadre d'emplois auquel il a vocation à accéder, de sa motivation, du bilan de la période d'apprentissage, de son parcours professionnel ainsi que de ses connaissances sur l'environnement professionnel de l'emploi ou des emplois faisant l'objet de sa candidature.

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

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

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

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

En application de l'article 17 du décret n°2020-530 du 5 mai 2020, l'autorité territoriale peut déléguer au centre de gestion la mise en œuvre de cette procédure.

C) *Les dispositions relatives à la titularisation et au classement au moment de la titularisation :*

Si le candidat est déclaré apte à être titularisé par la commission, l'autorité territoriale pourra procéder à la titularisation du candidat :

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

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

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

Les personnes titularisées en application de ce dispositif bénéficiant, lorsqu'elle est prévue par le statut particulier du cadre d'emplois, d'une formation d'intégration dans l'année suivant leur titularisation, ainsi que d'un accompagnement adapté à leur situation en vue de favoriser leur insertion professionnelle, en lien avec le référent handicap.

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