

*Le montant des rémunérations et les avantages associés, ainsi que le régime social applicable tiennent souvent une place importante au sein des préoccupations du personnel d'une nouvelle régie.*

<b>1</b>	<b>Rémunération .....</b>	<b>2</b>
1.1	Fixation des salaires.....	2
1.1.1	Grille salariale ou négociation individuelle ?.....	2
1.1.2	Négociations annuelles.....	2
1.1.3	Participation, intéressement, épargne salariale pour les salariés de droit privé.....	2
1.1.4	Cas particulier des directeurs .....	2
1.2	Rémunération suite à un transfert de salariés de droit privé .....	2
1.3	Règles applicables aux fonctionnaires détachés, en disponibilité, ou mis à disposition.....	3
1.4	Harmonisation salariale.....	3
<b>2</b>	<b>Cotisations et régimes sociaux .....</b>	<b>4</b>
2.1	Retraite.....	4
2.1.1	Fonctionnaires.....	4
2.1.2	Salariés de droit privé et agents contractuels de droit public .....	4
2.2	Retraite complémentaire .....	4
2.2.1	Fonctionnaires.....	4
2.2.2	Salariés de droit privé et agents contractuels de droit public .....	4
2.3	Protection sociale complémentaire .....	5
2.4	Formation professionnelle.....	5
<b>3</b>	<b>Indemnités et avantages divers .....</b>	<b>5</b>
3.1	Déplacements – transports.....	5
3.1.1	Remboursement des frais de transport .....	5
3.1.2	Véhicules de fonction – véhicules de service.....	5
3.1.3	Déplacements temporaires .....	6
3.2	Logements de fonction .....	6





## 1 Rémunération

En principe, la fixation des salaires est libre, dans la limite des crédits disponibles et des principes d'égalité entre les salariés (« à travail égal, salaire égal »). Néanmoins, le transfert des salariés de l'ancien exploitant ou la mise à disposition de fonctionnaires entraînent l'application de règles particulières.

### 1.1 Fixation des salaires

#### 1.1.1 Grille salariale ou négociation individuelle ?

Il n'y a pas d'obligation de mettre en place une grille salariale, mais cela présente l'intérêt d'améliorer l'évaluation professionnelle, et d'inciter à la formalisation de fiches de poste, ce qui implique une certaine transparence. Néanmoins, il s'agit d'une démarche compliquée si les niveaux de salaires de départ sont très hétérogènes.

#### 1.1.2 Négociations annuelles

En vertu de l'article L.2241-1 du code du travail, « les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. »

Cette obligation, qui est applicable aux EPIC et aux EPA employant des salariés de droit privé, est très différente des règles applicables en droit de la fonction publique, où l'évolution du point d'indice est décidée par l'Etat.

#### 1.1.3 Participation, intéressement, épargne salariale pour les salariés de droit privé

Le code du travail prévoit plusieurs dispositifs permettant de récompenser financièrement les salariés en fonction des résultats obtenus par l'entreprise : participation aux résultats de l'entreprise, intéressement des salariés, plan d'épargne entreprise.

Certains de ces dispositifs peuvent être mis en œuvre par les régies (si elles le décident). Ils permettent de cumuler (dans la limite de plafonds fixés par la loi) des exonérations de charges sociales et des avantages fiscaux au profit des salariés.

#### 1.1.4 Cas particulier des directeurs

La rémunération des directeurs de régie n'est pas encadrée par les textes relatifs au statut de la fonction publique territoriale (absence de cadre d'emploi pour les directeurs de régies). Elle est fixée par l'assemblée délibérante sur proposition de l'exécutif et après avis du conseil d'exploitation pour les régies dotées de la seule autonomie financière et chargées de l'exploitation d'un SPIC [art. R.2221-68 du CGCT] ; pour les régies dotées de la personnalité morale, le CGCT ne précise pas qui la fixe, mais il est logique que par symétrie, elle soit déterminée par le conseil d'administration de la régie. Notons que la fonction de directeur de régie ne peut être exercée gratuitement [Rép. min., n°33368, JO AN, 10 août 2004].

### 1.2 Rémunération suite à un transfert de salariés de droit privé

Dans le cas des transferts de contrats de travail de droit privé opérés en application des articles L1224-1 et suivants du code du travail, l'ensemble des droits et obligations prévus dans le contrat sont maintenus.

Le salarié dont le contrat de travail a été transféré conserve donc notamment :

- sa qualification ;
- sa rémunération ;



- son ancienneté, qui est calculée par rapport à la date d'embauche du salarié par le premier employeur et non par rapport à la date de transfert au nouvel employeur de son contrat ;
- ses droits à congés payés acquis (+ compte épargne-temps, droit formation,...)

Le nouvel employeur peut proposer des modifications au contrat de travail, dans le respect de la réglementation applicable et sous réserve de l'accord du salarié.

Sont également maintenus les avantages ne figurant pas dans le contrat de travail : accords unilatéraux pris par l'ancien employeur, usages, et accords atypiques<sup>1</sup>. Le repreneur peut néanmoins révoquer ou dénoncer ces avantages non contractuels, dans les conditions permises par la loi (cf. fiche 6.2).

En l'absence de conclusion d'un accord de substitution suite à la mise en cause de la convention collective ou de l'accord d'entreprise appliqué par l'ancien employeur, les salariés transférés conservent leur niveau de rémunération (cf. fiche 6.2).

### 1.3 Règles applicables aux fonctionnaires détachés, en disponibilité, ou mis à disposition

Les agents mis à disposition reçoivent leur traitement indiciaire normal, correspondant à leur corps, grade et échelon, qui est versé par leur administration d'origine, laquelle se fait rembourser par la structure d'accueil.

Les fonctionnaires détachés ou en disponibilité sont liés à la régie ou à la SPL par un contrat de travail de droit privé, indépendant de leur statut antérieur (notamment sur le plan de leur rémunération).

Le salaire des fonctionnaires détachés a longtemps été plafonné à 115% de la rémunération globale perçue dans l'emploi d'origine, mais cela n'est plus applicable depuis 2008 (art. 1 du décret n°2008-654 du 2 juillet 2008), il peut donc être fixé librement (ou en application de la grille salariale) dans le contrat de travail conclu entre le salarié et la structure d'accueil.

### 1.4 Harmonisation salariale

Il existe en droit du travail un principe « à travail égal, salaire égal » (décliné notamment à l'article L.3221-2 du code du travail), qui est applicable au sein de chaque structure.

Par ailleurs, comme indiqué ci-dessus, en application de l'article L.1224-1 du code du travail, les salariés transférés à la régie ou à la SPL par le délégataire suite à la reprise en gestion publique conservent leur rémunération, qui peut être beaucoup plus élevée que celle des agents de la collectivité ou d'autres entreprises, pour un niveau de qualification et un poste similaire. Le principe d'une harmonisation des salaires des agents exerçant des fonctions similaires est sans doute légitime, mais une harmonisation « par le haut » n'est pas toujours viable économiquement, et on peut se demander dans quelle mesure il est possible de déroger au principe d'égalité des rémunérations.

Il apparaît qu'en cas de transfert de personnel effectué de plein droit en application de l'article L.1224-1 du code du travail, les salariés du délégataire transférés peuvent conserver leur rémunération tout en constituant un « groupe fermé », ce qui signifie que leurs avantages et niveaux de rémunération n'ont pas à être étendus à l'ensemble des salariés de la régie ou SPL.

Néanmoins, même si elle n'est pas obligatoire en théorie, l'harmonisation salariale constitue un réel enjeu dans les discussions avec les partenaires sociaux.

<sup>1</sup> Les accords atypiques sont les accords conclus avec les représentants du personnel mais sans le formalisme propre aux accords d'entreprise.



## 2 Cotisations et régimes sociaux

### 2.1 Retraite

#### 2.1.1 Fonctionnaires

Créée par l'ordonnance n°45-993 du 17 mai 1945, la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) est le régime spécial de la Sécurité Sociale chargé de l'assurance vieillesse des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Les fonctionnaires détachés cotisent toujours à la CNRACL, soit sur la base du traitement perçu par l'agent s'il est détaché dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL, soit sur la base du traitement afférent à son grade et à son échelon dans son emploi d'origine si le fonctionnaire est détaché dans un emploi ne conduisant pas à pension de la CNRACL, ce qui est le cas d'un fonctionnaire détaché sur un emploi de droit privé. C'est la collectivité d'origine qui les verse à la CNRACL, puis l'employeur d'accueil doit les lui rembourser.

Les fonctionnaires en disponibilité cessent de bénéficier de leurs droits à la retraite pendant la durée de la disponibilité et relèvent du régime général (avec versement des cotisations employeur et employé afférentes).

Les fonctionnaires mis à disposition restent employés par leur employeur d'origine, dans les mêmes conditions. L'organisme au sein duquel le fonctionnaire est mis à disposition doit rembourser à la collectivité de rattachement l'ensemble des coûts correspondants, et notamment les cotisations que cette dernière verse à la CNRACL.

#### 2.1.2 Salariés de droit privé et agents contractuels de droit public

Les salariés de droit privé des régies sont rattachés au régime général de retraite de la sécurité sociale<sup>2</sup>.

De manière générale, les agents contractuels des collectivités et de leurs établissements publics, qu'ils soient embauchés sous contrat de droit public ou privé, relèvent tous de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale, quelle que soit la durée de service de leur emploi.

### 2.2 Retraite complémentaire

#### 2.2.1 Fonctionnaires

Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est assis sur l'ensemble des éléments de rémunération des fonctionnaires, à l'exception de l'assiette de cotisation de la CNRACL, dans la limite de 20% du traitement annuel. Pour les fonctionnaires en position normale d'activité, seuls les éléments de rémunération versés par la collectivité sont pris en compte ; pour les agents mis à disposition, il demeure une incertitude, mais a priori les éventuels compléments de rémunération versés par la structure d'accueil ne sont pas comptabilisés.

En revanche, les agents détachés cotisent à la RAFP sur leur rémunération versée par la structure d'accueil, déduction faite de l'assiette de cotisation de la CNRACL, et dans la limite de 20% de leur traitement annuel.

#### 2.2.2 Salariés de droit privé et agents contractuels de droit public

Longtemps très incertain, le régime de retraite complémentaire des agents contractuels (de droit public ou de droit privé) des collectivités territoriales et de leurs établissements publics a été clarifié par un avis rendu par le Conseil d'Etat le 21 février 2013, puis par une modification de l'article L.921-2-1 du code de la sécurité sociale intervenue en janvier 2014.

<sup>2</sup> Question écrite n° 36382, JO AN du 31 juillet 2000, p.4550



Cet article prévoit désormais que les agents contractuels de droit public sont affiliés à l'IRCANTEC ; *a contrario* les salariés de droit privé relèvent de l'ARRCO et de l'ARGIC. Jusqu'au 31 décembre 2016, les employeurs pouvaient néanmoins choisir d'affilier leurs agents au régime dont ils disposaient déjà ; les affiliations déjà réalisées au 1<sup>er</sup> janvier 2017 sont maintenues jusqu'à la rupture du contrat de travail des salariés concernés.

## 2.3 Protection sociale complémentaire

L'obligation de mettre en place une protection sociale complémentaire s'applique aux employeurs de droit privé et aux employeurs publics lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé (combinaison de l'article L2221-3 du code du travail et des articles L911-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Les employeurs publics ont pour leur part la possibilité de proposer à leurs fonctionnaires et agents contractuels de droit public une protection sociale complémentaire, en application du décret du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents.

## 2.4 Formation professionnelle

À préciser suite ordonnance janvier 2017.

# 3 Indemnités et avantages divers

## 3.1 Déplacements – transports

### 3.1.1 Remboursement des frais de transport

En application des articles L.3261-1 à L.3261-4 du code du travail, l'employeur public ou privé de salariés de droit privé a l'obligation de prendre en charge une partie du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos (sauf pour les agents bénéficiant d'un logement ou d'un véhicule de fonction). Il peut également prendre en charge tout ou partie des frais de carburant engagés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail par ceux de ses salariés dont l'utilisation d'un véhicule personnel est rendu nécessaire (éloignement des zones desservies par transports en commun ou conditions horaires ou de travail particulières).

Les fonctionnaires bénéficient des mêmes droits.

### 3.1.2 Véhicules de fonction – véhicules de service

Pour les agents publics, la loi encadre strictement l'attribution d'un véhicule de fonction, qui est réservé à des emplois ciblés au sein de collectivités de certaines tailles. Ainsi, l'article 21 de la loi du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale indique qu'« un logement de fonction et un véhicule peuvent être attribués par nécessité absolue de service aux agents occupant l'un des emplois fonctionnels d'un département ou d'une région ou au directeur général des services d'une commune de plus de 5 000 habitants ou au directeur général d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants, ainsi qu'au directeur général adjoint des services d'une commune ou d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants. ». Les agents de droit public d'une régie (dont le directeur) ou d'un syndicat sont en principe soumis à ces mêmes règles (et ne



peuvent donc qu'utiliser un véhicule de service)<sup>3</sup>. Par exception, le directeur d'une régie non personnalisée pourrait bénéficier d'un véhicule de fonction si l'organe délibérant en décide ainsi, sur le fondement de l'article L2123-18-1-1 du CGCT<sup>4</sup>.

Pour les salariés de droit privé, aucune règle n'encadre l'attribution d'un véhicule de fonction. A noter que l'attribution d'un véhicule de fonction constitue un avantage en nature, que l'employeur ne peut retirer de manière unilatérale qu'en suivant certaines règles (avenant au contrat de travail si l'attribution d'un véhicule y figure, information aux représentants du personnel et au salarié concerné avec un délai suffisant pour permettre une éventuelle négociation).

En ce qui concerne les véhicules de service, ils ne constituent *a priori* pas des avantages en nature, mais la question est ouverte pour lorsque le véhicule sert au trajet domicile / travail et est remisé au domicile du salarié. Dans ce cas, l'employeur public ou privé, doit, pour modifier le droit d'usage de ces véhicules (notamment suite à la reprise de personnel d'horizons divers avec des pratiques différentes), respecter les règles énoncées au paragraphe précédent.

### 3.1.3 Déplacements temporaires

Pour le personnel de droit public, il y a lieu d'appliquer le principe de parité avec les fonctionnaires de l'Etat, ce qui signifie qu'il ne peut y avoir de règles plus favorables que celles fixées par le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006. Le conseil d'administration de la régie ou de la SPL, ou l'organe délibérant de la collectivité fixent les modalités applicables dans cette limite, qui s'applique dans tous les cas au directeur de la régie (qui a toujours un statut d'agent public).

Pour les salariés de droit privé, les déplacements entre deux lieux de travail sont obligatoirement pris en charge par l'employeur mais sous des modalités qui peuvent être différentes suivant les conventions collectives et accords d'entreprise. En cas d'utilisation professionnelle du véhicule personnel du salarié, il est prévu un remboursement kilométrique selon un barème fixé par arrêté.

## 3.2 Logements de fonction

En matière de concession de logement dans les immeubles appartenant aux collectivités territoriales, à leurs groupements et à leurs établissements publics, le code général de la propriété des personnes publiques prévoit, par un renvoi à la loi du 28 novembre 1990, une procédure pour l'attribution de logement de fonction.

Ainsi, une liste des emplois pour lesquels un logement de fonction peut être attribué gratuitement ou moyennant une redevance par la collectivité ou l'établissement public concerné, en raison notamment des contraintes liées à son emploi doit être fixée par l'organe.

Ces dispositions sont applicables à l'ensemble des agents des régies (relevant du droit privé ou du droit public).

<sup>3</sup> QF n°15067, JO Sénat du 21 avril 2011

<sup>4</sup> Voir CAA Versailles, 28 février 2006, n°03VE02916