

15/10//2020

---

## Notice d'information et tarifs 2020 SUIVI SOCIAL ET PAIE DES SALARIES DE DROIT PRIVE

### NIORT AGGLOMERATION SPIC Eau

---

Intervenante pour le Centre de Gestion du Finistère :

Anne STEPHAN  
Référente coordonnatrice SIRH rémunération droit privé  
Tél. : 02 98 60 25 78  
astephan@cdg29.bzh

# PRESENTATION

## I. Le contexte général

La paie des salariés de droit privé constitue aujourd'hui une situation à risque pour les employeurs publics, et notamment pour les collectivités territoriales et les EPCI.

En effet, les collectivités publiques qui gèrent des activités publiques industrielles et commerciales doivent recruter et gérer des salariés qui relèvent du droit privé. La loi NOTRe a particulièrement renforcé cette obligation et plusieurs activités sont concernées, quel que soit leur mode de gestion : SPIC, EPIC, SPL, régies.... On peut citer par exemple les offices du tourisme, les syndicats des eaux et de l'assainissement, l'activité des déchets, les piscines-loisirs, les restaurants inter-entreprises, les écoles de musique, les pôles sportifs et d'animation, les ports de plaisance, etc.

La Chambre Régionale des Comptes rappelle régulièrement les obligations des employeurs publics vis-à-vis de cette situation, qui peut se révéler à risques : contrôles et redressements Urssaf, conflits portés devant le tribunal des Prud'hommes, etc.

### Quelles sont les problématiques sur le terrain ?

La gestion de la paie des salariés de droit privé se révèle complexe pour les gestionnaires RH des collectivités :

- les logiciels de droit public sont conçus et paramétrés exclusivement pour traiter la paie des agents de la fonction publique : ils n'intègrent généralement pas les obligations et particularités réglementaires, sociales et conventionnelles relatives à la paie des salariés de droit privé ;
- les logiciels de droit privé classiques ne permettent pas de répondre aux exigences des trésoreries (fichiers transfert) ;
- les collectivités ayant naturellement tendance à gérer leurs salariés de droit privé comme leurs agents publics, il en résulte que le Code du travail ainsi que les dispositions prévues par une grande diversité de Conventions collectives sont peu ou mal appliqués.

Or, la législation réglementaire et sociale encadre particulièrement les salariés, de leur embauche (choix du contrat de travail, rédaction de celui-ci, motifs de recours, renouvellement, délais de carence, saisonniers...) à leur départ (fin de contrat, licenciement, rupture conventionnelle...).

Quant aux congés payés, aux heures supplémentaires/complémentaires, aux absences pour maladie ou accident du travail, à la négociation collective, aux régimes de prévoyance et de frais de santé ... ils sont soumis à des règles de gestion bien particulières.

## II. La solution proposée par le Centre de gestion du Finistère : le « Suivi social et la paie des salariés de droit privé »

Le Centre de Gestion du Finistère propose une prestation « Suivi social et Paie de droit privé » avec des ressources dédiées et des compétences spécifiques :

- un logiciel de paie spécifique au droit privé, mieux adapté que le logiciel des collectivités :

Le logiciel que le Centre de Gestion du Finistère utilise n'est pas un logiciel de paie de droit privé « commun » : il est conçu spécialement pour répondre aux besoins particuliers des collectivités publiques et de leurs trésoreries : des développements permettent la fourniture des fichiers HOPARA et XHL (dématérialisation des données des bulletins de paie) exigés par les trésoreries.

- un suivi social et une assistance juridique à la gestion individuelle et collective des salariés.

L'équipe se charge de la prestation « Suivi social et paie de droit privé » réalise le traitement de la paie, des congés payés, des arrêts de travail, des fins de contrats, des obligations fiscales et sociales, des DSN mensuelles..., et produit les états de fin de mois et les fichiers nécessaires aux trésoreries.

Grâce à ce service, la conformité du processus de paie est garantie et la collectivité bénéficie d'une assistance téléphonique pour répondre à toutes ses questions (ex : aide au choix et la rédaction du contrat de travail, simulations de paies avant recrutement, etc.)

# NOTRE PROPOSITION

## I. Le déroulement et le contenu de la prestation : une mise en œuvre en trois phases

### 1 - Etape préalable : l'audit social et de conformité du processus de paie existant

Nous commençons par la réalisation d'un audit social pour étudier le contexte spécifique de votre établissement (mixité employeur public/salarié de droit privé) et ses conséquences sur le bulletin de paie. Nous examinons divers paramètres et vérifions qu'ils sont conformes à la fois au Code du travail, à la législation sociale en vigueur, ainsi qu'aux dispositions prévues par la convention collective à laquelle sont rattachés vos salariés, par exemple :

- Charges sociales dues en fonction de la structure juridique (SPIC, EPIC) et des différents régimes sociaux de votre effectif quand celui est mixte : salarié droit privé, fonctionnaire détaché sous contrat de droit privé, et même fonctionnaire titulaire ou non titulaire (ces deux derniers régimes étant possible uniquement pour le directeur ou le comptable du SPIC/EPIC) ;
- Caisse de retraite appropriée ;
- Régimes de prévoyance et frais de santé obligatoires ;
- Autres obligations relevant de la Convention collective et du Code du travail en matière de contrat de travail, de rémunération, d'heures supplémentaires et complémentaires, de maintien de salaire, la participation à la formation professionnelle ;
- Analyse des contrats de travail transmis (CDI, CDD, motifs de recours, délais de carence, mentions obligatoires, respect du Code du travail et de la Convention collective ...) : un accompagnement complémentaire à la rédaction des contrats pourra vous être proposé.

### 2 – Reprise des données et paramétrage de notre application informatique

Nous paramétrons l'intégralité des éléments de votre dossier sur notre logiciel « full web » : les données de l'établissement, les paramètres payes, notamment les rubriques et cotisations sociales et fiscales appropriées que nous aurons déterminées préalablement, la mise en place des différentes primes et différents avantages obligatoires de par la convention collective, ainsi que les éléments de rémunération propres à votre établissement), les contrats de travail, les différents régimes (organismes et caisses de retraite et de prévoyance), la convention collective, ainsi que les éléments propres à chaque salarié.

### 3 – Traitement de la paie, production des documents, conseil et assistance

---

Nous assurons ensuite mensuellement, à partir de la date convenue, la production des documents de paie :

- Gestion des salariés : entrée/ sortie (DPAE/calculs indemnités de départ et production des documents de fin de contrat), déclarations des arrêts de travail, traitement des absences maladies et autres absences, congés payés... ;
- Collecte mensuelle des variables de paie et saisie des éléments ;
- Production des bulletins de paie ;
- Production des états de fin de mois pour la préparation des mandatements : journal de paie, état de cotisations, état des paiements ;
- Production des fichiers à transmettre à la trésorerie : support magnétique HOPAYRA et fichier XHL (dématérialisation des bulletins de paie) ;
- Etablissement mensuel de la DSN - déclaration sociale nominative : notre logiciel de paie génère, à partir des données de paie du mois en cours, un fichier que nous déposons sur Net-entreprise. La DSN remplace la DUCS URSSAF, la DUCS retraite et prévoyance, la DADS-U, et selon les cas, l'attestation de salaire et l'attestation employeur Pôle emploi (AED) ;
- PAS – prélèvement à la source : la déclaration du PAS est incluse dans la DSN ;
- Déclarations de taxes fiscales telle que : cotisations pour la formation professionnelle, taxe sur les salaires.

### 4 – Accompagnement social et assistance à la collectivité

---

Conseils sur la réglementation sociale du droit privé : c'est le prolongement de notre mission de production de la paie : aide au choix et/ou rédaction du contrat de travail, simulations de paies avant recrutement, ruptures de contrats, etc.

Cette mission est comprise dans le cadre de du Forfait annuel accompagnement social et assistance à la collectivité (10 heures pour la première année et 5 heures pour les années suivantes. *En cas de dépassement du forfait, la tarif horaire du CDG 29 s'applique*).

Les conditions d'adhésion au service assuré par le CDG 29 sont précisées dans le document « Conditions générales ». La Convention d'adhésion est soumise à la signature de votre autorité territoriale.

