Réunion d'information
Le statut du personnel des syndicats d'eau et d'assainissement

2 décembre 2025

mathilde@planty-avocat.fr

PLAN

- Le principe juridique du statut de droit privé du personnel des services d'eau et assainissement

- Applications selon les situations rencontrées
  - En cas de transfert d'agent lié à un transfert de compétence
  - Pour le personnel déjà en poste
  - Pour les nouveaux recrutements
  - Le cas particulier du directeur

- Les obligations du syndicat employeur de droit privé

Partie 1 -Le principe juridique du statut de droit privé du personnel des services d'eau et assainissement

PARTIE 1 - LE PRINCIPE JURIDIQUE DU STATUT DE DROIT PRIVÉ DU PERSONNEL DES SERVICES D'EAU ET ASSAINISSEMENT

I. LA QUALIFICATION DE SPIC DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT

II. EN CONSÉQUENCE, LA SOUMISSION DES AGENTS, SAUF EXCEPTIONS, À DES RÈGLES DE DROIT PRIVÉ

I. LA QUALIFICATION LÉGISLATIVE DE SPIC DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT

- Un service public peut être de deux catégories :
  - Un service public administratif dit SPA
  - Un service public industriel et commercial dit SPIC

- Un SP est présumé être un SPA sauf s'il réunit trois critères cumulatifs :

Objet du service	Financement du service	Organisation et fonctionnement
• Activité de production et d'échanges de biens et de services, susceptibles d'être exercée par des entreprises privées • Activité non marquée par l'intérêt général	• Par des redevances versées par les usagers en contrepartie d'un service rendu	• Similitude avec des entreprises privées comparables : mode de gestion, recours aux usagers du commerce ...

I. LA QUALIFICATION LÉGISLATIVE DE SPIC DES SERVICES D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT

- *« les services publics d'eau et d'assainissement sont financièrement gérés comme des* ***services publics à caractère industriel et commercial*** *»* (L. 2224-11 du CGCT)

→ **Eau = SPIC**

→ **Assainissement = SPIC**

II. EN CONSÉQUENCE, LA SOUMISSION DES AGENTS, SAUF EXCEPTIONS, À DES RÈGLES DE DROIT PRIVÉ

- Les agents d'un SPIC sont des **agents de droit privé** et sont liés au service par un lien de droit privé sauf deux exceptions :

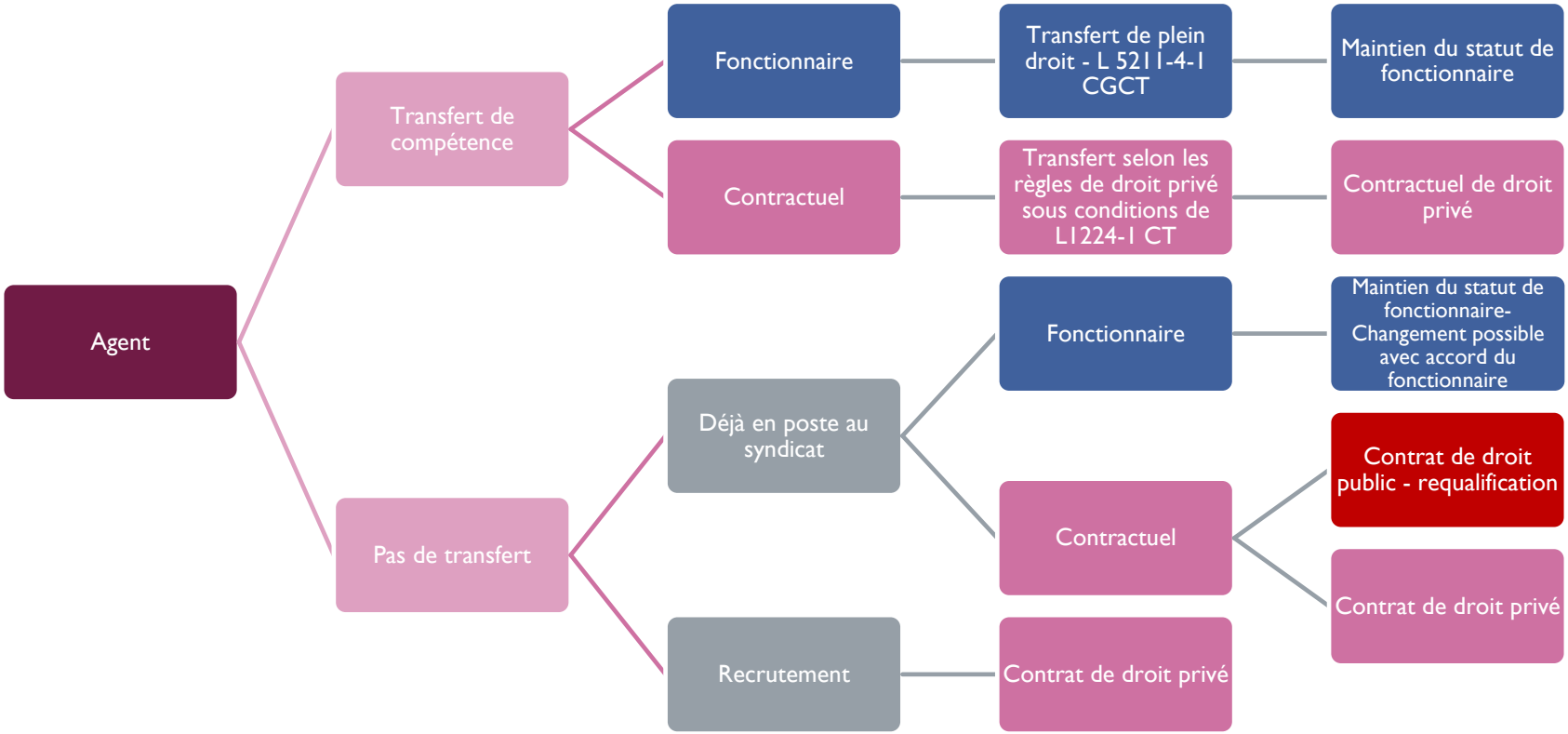
le directeur

le comptable public

→ **Agents d'un syndicat d'eau ou d'assainissement = agents de droit privé**

Partie 2 – Application selon les situations rencontrées

PARTIE 2 – APPLICATION SELON LES SITUATIONS RENCONTRÉES



Attention : ce logigramme n'est adapté que pour des agents affectés à 100% sur des services d'eau et/ou assainissement

Il ne concerne pas le cas particulier du directeur

PARTIE 2 – APPLICATION SELON LES SITUATIONS RENCONTRÉES

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE
II. POUR LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE
III. POUR LES NOUVEAUX RECRUTEMENTS
IV. LE CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE

- Transfert de compétence au sens large : adhésion à un syndicat, transfert d'une nouvelle compétence …

- **Selon le CGCT, transfert de compétence = transfert des agents affectés à 100%**

- Mais il convient de distinguer selon le statut initial dudit agent

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE

- Fonctionnaires = transfert de plein droit
  - Maintien des conditions de statut et d'emploi
  - Transfert formalisé par une décision conjointe de la commune et de l'EPCI après établissement d'une fiche d'impact et d'un arrêté de transfert et après avis du CST

→ **Concrètement, cela signifie qu'un agent fonctionnaire affecté à tort sur un service d'eau et d'assainissement qui constitue un SPIC conservera le bénéfice de ce statut y compris en cas de transfert à un EPCI.**

- Mais il convient de distinguer selon le statut initial dudit agent

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE

- **Agents contractuels de droit privé = soumission au code du travail**
  - Article L. 1224-1 : transfert des contrats de travail en cas de transfert d'une ***entité économique autonome*** caractérisé par 3 éléments

L'existence d'une entité économique autonome

- un ensemble organisé de personnes
- une activité économique
- un objectif propre
- un ensemble d'éléments corporels ou incorporels nécessaires à l'exploitation de l'entité

Un transfert de l'identité de l'entité économique économe

Le maintien de l'identité de l'entité économique autonome

➔ **Si conditions réunies = transfert automatique du contrat**

➔ **A défaut = démission nécessaire de la commune et nouvelle embauche par le syndicat**

PARTIE 2 – APPLICATION SELON LES SITUATIONS RENCONTRÉES

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE
II. POUR LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE
III. POUR LES NOUVEAUX RECRUTEMENTS
IV. LE CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR

II. LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE

- **1. Un fonctionnaire, recruté à tort sur un SPIC continue à bénéficier de son statut**

  - Pas d'obligation pour le syndicat de proposer un contrat de droit privé
  - Pas d’obligation pour le fonctionnaire de renoncer à son statut

  - Possibilité pour le syndicat de proposer un contrat de droit privé :
    - nécessaire démission du fonctionnaire
    - et conclusion d’un nouveau CDI.

II. LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE

- **2. L'agent contractuel de droit public a conclu en réalité un contrat de droit privé**
  - la nature juridique d'un contrat s'apprécie à la date à laquelle il a été conclu
  - ainsi le contrat conclu par un agent et un service d'eau et d'assainissement est automatiquement un contrat de droit privé malgré la qualification juridique donnée par les parties
  - incidences importantes en termes de cotisations aux organismes de retraite, mutuelle et prévoyance notamment

→ **Il y a une urgence à régulariser la situation**

→ **Conclusion d'un avenant visant à conformer le contrat conclu aux dispositions du code du travail**

→ **Changement des caisses d'affiliation**

PARTIE 2 – APPLICATION SELON LES SITUATIONS RENCONTRÉES

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE
II. POUR LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE
III. POUR LES NOUVEAUX RECRUTEMENTS
IV. LE CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR

III. LE RECRUTEMENT DE NOUVEAUX AGENTS

- **Nouveau recrutement (sauf directeur) = CDI de droit privé** (CDD est une exception dans des cas prévus par le code du travail)

Pas de recrutement de fonctionnaire : nécessité pour ce dernier d'une mise en disponibilité ou détachement

PARTIE 2 – APPLICATION SELON LES SITUATIONS RENCONTRÉES

I. EN CAS DE TRANSFERT D'AGENT LIÉ À UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE
II. POUR LE PERSONNEL DÉJÀ EN POSTE
III. POUR LES NOUVEAUX RECRUTEMENTS
IV. LE CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR

IV. LE CAS PARTICULIER DU DIRECTEUR

- **Directeur = agent de droit public**
- Directeur = agent chargé de la direction de l'ensemble des services
- Recrutement selon deux modalités différentes selon le statut du syndicat :

Régie à simple autonomie financière	Régie à autonomie financière et personnalité morale
• Agent fonctionnaire titulaire recruté directement par le syndicat • Agent contractuel sous contrat de droit public	• Agent fonctionnaire recruté par la voie du détachement ou la mise à disposition • Agent contractuel sous contrat de droit public

Partie 3 – Les obligations du syndicat employeur de droit privé

PARTIE 3 – LES OBLIGATIONS DU SYNDICAT EMPLOYEUR DE DROIT PRIVÉ

I. LE CHOIX DU RÉGIME COLLECTIF APPLICABLE
II. LES OBLIGATIONS TENANT AU RECRUTEMENT
III. LA GESTION DE LA PAIE
IV. LE RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

I. LE CHOIX DU RÉGIME COLLECTIF APPLICABLE

- Pas d'application obligatoire de la convention collective des entreprises d'eau et d'assainissement
- 4 options :

Option 1 : l'adhésion volontaire à la convention collective	Option 2: l'application volontaire de certaines dispositions de la convention collective	Option 3: l'établissement d'un accord d'entreprise interne au syndicat	Option 4 : l'absence d'accord et l'application du droit commun fixé par le code du travail
•Implique une adhésion à l'intégralité de la convention •Application obligatoire de toutes les clauses et des éventuels avenants futurs		•Solution à préconiser lorsque le syndicat emploie des fonctionnaires et des agents de droit privé car peut permettre une forme d'uniformisation des conditions de travail •Son adoption est soumise à des procédures spécifiques selon le nombre d'agents au sein du syndicat •Soumis à des obligations de publicité	

PARTIE 3 – LES OBLIGATIONS DU SYNDICAT EMPLOYEUR DE DROIT PRIVÉ

I. LE CHOIX DU RÉGIME COLLECTIF APPLICABLE
II. LES OBLIGATIONS TENANT AU RECRUTEMENT
III. LA GESTION DE LA PAIE
IV. LE RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

II. LES OBLIGATIONS TENANT AU RECRUTEMENT

Ouverture du poste

- Pas d'obligation légale de délibération pour création du poste
- Utilité de la délibération pour sécuriser budgétairement la décision
- Pas d'obligation de publicité mais obligation de garantir l'égal accès aux emplois publics
- Sites de publicité possibles : Hellowork, LinkedIn, Indeed…

Le contrat

- Obligatoirement un CDI
- Contrat écrit transmis dans les 7 jours
- Exceptions limitatives prévues au code du travail: remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi à caractère saisonnier…

Formalités préalables à l'embauche

- Voir ci après

LES FORMALITÉS PRÉALABLES À L'EMBAUCHE

Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

- Par voie électronique ou papier à l'URSSAF, 8 jours avant la prise de poste
- Copie au salarié
- Équivaut à l'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, de l'employé à la CPAM, la demande d'adhésion à un SST, la demande de VIP

Registre unique du personnel

- Document permettant l'identification des emplois dans l'entreprise par la mention de l'identité du salarié et des fonctions exercées

Inscription :

- **mutuelle** d'entreprise : financement d'au moins 50% de la cotisation par le syndicat
- **prévoyance** le cas échéant (si prévu dans l'accord collectif d'entreprise)

Déclaration sociale nominative (DSN)

- Dès la signature du contrat et pendant son exécution
- Déclaration mensuelle des salaires payés et paiement des cotisations et contributions sociales
- Dépôt d'un fichier EDI sur le site net-entreprises.fr ou API transmis en « machine to machine »
- Entraine l'inscription automatique à la caisse de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO

Visite médicale d'information et de prévention

- Sauf exceptions, dans un délai de trois mois
- Demande faite par le biais de la DPAE
- Régime collectif applicable
- Régime de prévoyance

Informations du salarié

- Copie de la DPAE et du contrat
- Livret d'accueil sur les usages et engagements de l'employeur (RI)
- Régime collectif applicable
- Régime de prévoyance

PARTIE 3 – LES OBLIGATIONS DU SYNDICAT EMPLOYEUR DE DROIT PRIVÉ

I. LE CHOIX DU RÉGIME COLLECTIF APPLICABLE
II. LES OBLIGATIONS TENANT AU RECRUTEMENT
III. LA GESTION DE LA PAIE
IV. LE RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

III. LA GESTION DE LA PAIE

- Nécessité un logiciel spécifique différent de celui des agents de droit public

- Plusieurs possibilités :

  - acquérir une application métier ou un module spécifique auprès de votre éditeur, compatible avec la DSN,

  - solliciter une personne externe pour la gestion de la paye (cabinet d'expert-comptable, centre de gestion - CdG29, CdG45).

PARTIE 3 – LES OBLIGATIONS DU SYNDICAT EMPLOYEUR DE DROIT PRIVÉ

I. LE CHOIX DU RÉGIME COLLECTIF APPLICABLE
II. LES OBLIGATIONS TENANT AU RECRUTEMENT
III. LA GESTION DE LA PAIE
IV. LE RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

IV. LE RESPECT DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

- Applicabilité aux syndicats d'eau et d'assainissement des dispositions du code du travail liées à la représentation du personnel (art. L 2311-1 du code du travail)

- **A partir de 11 salariés de droit privé (seuil examiné sur 12 mois consécutifs): obligation de mise en place d'un comité social et économique (CSE)**

- Cumul avec le CST si des fonctionnaires exercent également au sein du syndicat.

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

Mathilde Planty Fourier
Avocate au Barreau de Bordeaux
mathilde@planty-avocat.fr