

CCN. des GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

DONNEES SOCIALES 2019

Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

Les salaires conventionnels 2019

Avenant n° 98 : Désormais en vigueur

Un arrêté d'extension paru au Journal Officiel du 12 septembre 2019 rend applicable les dispositions de l'avenant n°98. Conformément à l'article 5 de cet accord, ses dispositions entrent en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, c'est-à-dire le 1^{er} octobre 2019. Nous précisons qu'il n'est pas rétroactif.

Cet avenant réévalue pour 2019 les salaires minimum conventionnels, les avantages en nature et octroie une prime exceptionnelle de rattrapage pour compenser la non-application de l'avenant n°95 au cours de l'année 2018.

Ainsi, les paies d'octobre 2019 doivent tenir compte de ces nouvelles dispositions.

Pour télécharger l'avenant n°98 : [cliquez ici](#).

Avenant 98 « salaires 2019 » (en vigueur au 1er octobre 2019)		
Catégorie	Valeur du point	Salaire complémentaire fixe
A	1.3099 €	760 €
B	1.5370 €	760 €

Pour mémoire formule de calcul du salaire (avenant 86) :

(Coefficient x valeur du point) + Salaire complémentaire fixe = salaire conventionnel à temps plein
ou à service complet

Il conviendra de multiplier le salaire conventionnel par le taux d'emploi.

Prime de tri sélectif

Depuis le 1^{er} avril 2015 la prime de tri sélectif est portée à 1€ par lot principal avec un minimum de 20 € et un maximum de 160 € (article 3 avenant n° 85 étendu par arrêté paru au JO du 19 mars 2015). Ces valeurs restent inchangées.

Astreinte de nuit

Depuis le 1^{er} janvier 2019 (article 2 de l'avenant n°95), la valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit est portée à 155 €. Cette valeur reste inchangée au 1^{er} octobre 2019.

Prime exceptionnelle liée à la non-extension de l'avenant « salaires 2018 »

Pour compenser la non-application de l'avenant n°95 au cours de l'année 2018 (extension finalement très tardive de l'accord), les partenaires sociaux ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte salariale qui en a découlé.

Les modalités d'attribution de cette prime sont détaillées à l'article 5 de l'avenant n°98 et retranscrites ci-dessous :

« Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2018, qui n'en sont pas sorti au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au Journal Officiel.

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- Pour les salariés de Cat. A : 210,00 €
- Pour les salariés de Cat. B : 230,00 €

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $210,00 \text{ €} \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$

Catégorie B : $230,00 \text{ €} \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\ 000$ ».

Cette prime exceptionnelle doit être versée lors de la paie du mois d'octobre 2019 aux salariés qui remplissent les conditions citées ci-avant.

Elle est proratisée en fonction du taux d'emploi. Les salariés qui travaillent plus de 151.67h ou qui cumulent plus de 10 000 UV de tâches auront une prime calculée en conséquence.

Evaluation conventionnelle du salaire en nature logement et des avantages complémentaires

L'avenant n° 98 rappelle que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce soit 70,10 € en 2019 (cf. tableau URSSAF 2019). Cette valeur est inchangée car elle était déjà appliquée depuis le 1^{er} janvier 2019.

La réévaluation annuelle du prix du m2 logement conventionnel

La valeur du prix au m² logement est connue depuis le 1^{er} janvier 2019 et les dispositions conventionnelles de l'article 23 de la Convention collective prévoient :

- d'une part que la révision du prix du mètre carré logement intervient tous les ans
- et d'autre part que la variation applicable est celle correspondant au dernier indice connu au moment de l'établissement de la paie de janvier.

Ces dispositions sont celles déjà appliquées depuis les paies de janvier 2019 quand bien même l'avenant n° 98 n'était pas étendu puisqu'il s'agit purement et simplement de l'application de la règle conventionnelle de l'article 23.

En conséquence, les valeurs déjà appliquées depuis janvier 2019 restent donc inchangées pour la paie d'octobre 2019. Le montant du salaire en nature logement, reste fixé à compter de la paie d'octobre 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) qui est connu depuis janvier 2019, soit celui du quatrième trimestre 2018. Ainsi, les formules de calcul sont les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

catégorie 1 : $3,127^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

catégorie 2 : $2,468^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

catégorie 3 : $1,822^* \text{ €} \div 126,82^{**} \times \text{IRL}^{***}$

*valeur de l'avantage nature logement de 2018

**126,82 = IRL du 4^{ème} trimestre 2017

***IRL = IRL du 4^{ème} trimestre 2018

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en 2019 :

La variation entre l'IRL du 4^{ème} trimestre 2017 et celui de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2018 est de +1.74%.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2019 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après). Ces valeurs sont inchangées pour l'application de l'avenant n°98 en octobre 2019.

15/1/2019	Valeur 2018	Variation entre l'IRL 4 ^{ème} trimestre 2018 et l'IRL du 4 ^{ème} trimestre 2017	Valeur applicable pour les paies réalisées fin octobre 2019 (applicable depuis fin janvier 2019)
Catégorie 1	3.127 €	+1.74%	3.181 €
Catégorie 2	2.468 €	+1.74%	2.510 €
Catégorie 3	1.822 €	+1.74%	1.854 €

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en janvier 2018 :

La variation entre l'IRL du 4^{ème} trimestre 2017 et celui de l'IRL du 3^{ème} trimestre 2016 est de +1.188% que nous arrondissons à 1.19%.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2018 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après).

12/1/2018	Valeur 2017	Variation entre l'IRL 4 ^{ème} trimestre 2017 et l'IRL du 3 ^{ème} trimestre 2016 Cf article 3 de l'avenant n° 95	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2018
Catégorie 1	3.090 €	+1.19%	3.127 €
Catégorie 2	2.439 €	+1.19%	2.468 €
Catégorie 3	1.801 €	+1.19%	1.822 €

Pour mémoire

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en janvier 2018 :

La variation entre l'IRL du 4^{ème} trimestre 2017 et celui de l'IRL du 3^{ème} trimestre 2016 est de +1.188% que nous arrondissons à 1.19%.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2018 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après).

12/1/2018	Valeur 2017	Variation entre l'IRL 4 ^{ème} trimestre 2017 et l'IRL du 3 ^{ème} trimestre 2016 Cf article 3 de l'avenant n° 95	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2018
Catégorie 1	3.090 €	+1.19%	3.127 €

Catégorie 2	2.439 €	+1.19%	2.468 €
Catégorie 3	1.801 €	+1.19%	1.822 €

Une dérogation à la règle est prévue par les partenaires sociaux dans l'avenant salaires n° 92 :

Dans l'avenant 92, les partenaires sociaux, ont pris l'initiative de viser l'indice du 3^{ème} trimestre 2016, et d'indiquer sur cette base les valeurs du m2 logement à appliquer pour 2017. Il convient d'appliquer ces valeurs à compter du 1^{er} juin 2017 (date d'entrée en vigueur de l'avenant 92).

Après entrée en vigueur de l'avenant 92 (date inconnue)	Valeur 2016	IRL 3 ^{ème} Trimestre 2016	Valeur applicable depuis le 1 ^{er} juin 2017
Catégorie 1	3.088€	+ 0.06%	3.090 €
Catégorie 2	2.438€	+ 0.06%	2.439 €
Catégorie 3	1.800€	+ 0.06%	1.801 €

La variation applicable aux valeurs des m2 logement au moment de l'établissement de la paie en janvier 2017 jusqu'au 31 mai 2017 :

Est celle correspondant à la variation de l'IRL du 4^{ème} trimestre 2016 publiée par l'INSEE le 12 janvier 2017. Cette variation est de + 0.18%. La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2017 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après).

12/1/2017	Valeur 2016	IRL 4 ^{ème} Trimestre 2016	Valeur applicable pour les paies réalisées à compter du 12 janvier 2017 au 31 mai 2017
Catégorie 1	3.088€	+ 0.18%	3.094 €
Catégorie 2	2.438€	+ 0.18%	2.442 €
Catégorie 3	1.800€	+ 0.18%	1.803 €

Avantages en nature complémentaires au 1^{er} octobre 2019

L'article 23 de la convention collective énonce « *Le prix du kWh applicable est déterminé simultanément à la révision des salaires par la commission paritaire à partir de celui publié par EDF au jour de la signature (clients résidentiels, option base 6 kVA de l'offre de marché). Ce montant sera indiqué annuellement dans l'avenant « salaires ».*

L'avenant salaire n° 98 vise les prix du kilowattheure qu'il convient d'appliquer dès la paie d'octobre 2019 à savoir **0.1410 € TTC/KWh.**

Tarifs applicables en euros (Avenant n° 98)		
Prestations	Nombre de kWh	€
Electricité	55 kWh	7.76
Gaz	92 kWh	12.97
Chauffage	120 kWh	16.92
Eau chaude	98 kWh	13.82

Régime obligatoire prévoyance et remboursement des frais de santé

Pour accéder à l'Accord de branche Prévoyance et santé du 6 décembre 2013 auquel ont été intégrées les avenants modificatifs [cliquez ici](#).

Les évolutions du régime au 1^{er} janvier 2019

La cotisation conventionnelle prévoyance bénéficie toujours du taux d'appel pour 2019 :

La Commission paritaire de suivi du 17 octobre 2017 avait décidé de l'application d'un taux d'appel sur la cotisation en prévoyance à hauteur de 75% du taux contractuel.

Ce taux d'appel était entré en vigueur au 1^{er} janvier 2018, il s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2019. Compte tenu de ce taux d'appel, la cotisation pour 2019 reste à 1.04% du salaire (T1/T2).

ATTENTION, ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez HUMANIS !

	Tranche 1		Tranche 2	
Décès ou Invalidité Permanente Absolue (y compris double effet)	0.29%		0.29%	
Rente éducation	0.06%		0.06%	
Frais d'obsèques	0.16%		0.16%	
Incapacité temporaire	0.38%		0.38%	
Invalidité permanente	0.50%		0.50%	
Cotisation prévoyance	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux contractuel	Taux d'appel
	1.39%	1.04%	1.39%	1.04%

La cotisation conventionnelle santé bénéficie d'un taux d'appel de 85% au 1^{er} janvier 2019 (modifié le 6-02-2019)

ATTENTION, ce taux d'appel ne concerne que les employeurs et salariés affiliés chez HUMANIS !

Il ne s'agit pas d'un accord de branche mais simplement d'une décision prise par les partenaires sociaux qui gèrent le régime de branche chez l'assureur HUMANIS et compte tenu des bons résultats du régime santé.

Compte tenu du taux d'appel de 85% sur le taux contractuel, hors enveloppe solidarité (la cotisation solidarité de 0.034% du PMSS affectée au financement du dispositif GARDHEA n'étant pas concernée par le taux d'appel) les cotisations au régime Frais de santé sont, depuis janvier 2019, :

Régime général	Cotisation globale Taux contractuel	Taux d'appel de 85% au 1 ^{er} /01/19
Isolé (en % du PMSS)	2.094 %	1.784%
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.86 %	0.73%
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.87 %	1.59%

Régime local Alsace Moselle	Cotisation globale Taux contractuel	Taux d'appel de 85% au 1 ^{er} /01/19
Isolé (en % du PMSS)	1.514 %	1.294%
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	0.53%
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	1.14%

HUMANIS avait annoncé appliquer un arrondi à 2 chiffres après la virgule, finalement l'assureur nous informe qu'il y aura trois chiffres après la virgule sur la cotisation « Isolé ».

Ce taux d'appel devrait être appliqué pour 2 ans et cessera donc au 31 décembre 2020.

Changements de paramétrages dans la DSN à opérer courant janvier 2019

Compte tenu de la ré-internalisation chez HUMANIS de la gestion des régimes prévoyance et santé des procédures sont à mettre en œuvre courant janvier 2019 par les employeurs ou leurs représentants que sont les syndicats et administrateurs de biens (pour mémoire, jusqu'au 31 décembre 2018 gestion par GFP, organisme délégataire de gestion).

HUMANIS a attribué un nouveau numéro d'adhérent.

Ce numéro a déjà dû être communiqué par courrier aux syndicats et administrateurs de biens.

Des codes DSN propres à HUMANIS seront à paramétrer dans les DSN courant janvier et surtout pas avant.

De nouveaux mandats SEPA devront être formalisés.

Le paiement des cotisations se fera par télé règlement après avoir modifié la DSN courant janvier.

Synthèse des modifications à effectuer sur le paramétrage des DSN – à compter des DSN de janvier 2019.

		Jusqu'au 31/12/2018	A modifier à compter du flux de janvier 2019
<u>Rectification du destinataire</u>			
Organisme Assureur	S21.G00.15.002	P1030 DPSAN1	P1030 Retirer impérativement le code DPSAN1 de votre logiciel de paie
Organisme Délégitaire de gestion	S21.G00.15.003		
<u>Rectification des références contrat</u>	S21.G00.15.001		xxxxxxx-PRV pour la prévoyance xxxxxxx-FSS pour la santé xxxxxxx étant votre nouveau numéro adhérent
<u>Rectification des références population</u>	S21.G00.70.005		TR100
<u>Rectification des références option</u>	S21.G00.70.004		Retirer impérativement les codes de votre logiciel de paie
<u>Rectification pour le paiement</u>			
Organisme Assureur	S21.G00.20.001	P1030 DPSAN1	P1030 Retirer impérativement le code DPSAN1 de votre logiciel de paie
Organisme Délégitaire de gestion	S21.G00.20.008		
<u>Rappel des codes assiettes attendus</u>			
En Prévoyance			
Tranche A : S21.G00.79.001			11
Tranche B : S21.G00.79.001			13
En Santé			
Plafond SS : S21.G00.79.001			18

L'aide aux gardiens concierges et employés d'immeubles en matière de solidarité : le dispositif GARDHEA – Service gratuit

Si l'un des salariés de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles rencontre des difficultés sociales, familiales ou financières GARDHEA est un dispositif de solidarité mis en place par les partenaires sociaux avec HUMANIS à destination de tous les salariés affiliés au régime santé de la branche. N'hésitez pas à orienter les salariés que vous gérez vers cet interlocuteur dédié.

Pour accéder sur le site d'HUMANIS à la plaquette d'information GARDHEA [cliquez ici](#)

Retraite complémentaire (HUMANIS RETRAITE) après la FUSION AGIRC-ARRCO

L'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime fusionné AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

Il est rappelé que les taux de cotisations en retraite complémentaire dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles sont des taux conventionnels et non les taux de droit commun.

Le taux contractuel de cotisation reste inchangé au 1^{er} janvier 2019 mais le taux d'appel passant de 125% à 127%, par conséquent, les cotisations applicables se trouvent augmentées au 1^{er} janvier 2019.

Les taux de cotisations retraite complémentaire <u>au 1er janvier 2019</u>	Taux contrac tuel	Taux d'appel 127%	Part salariale Taux de répartition	Part patronale Taux de répartition
			T1 45%	T1 55%
			T2 47.65%	T2 52.35%
Salaire tranche 1	8%	10.16%	4.57%	5.59%
Salaire tranche 2	17%	21.59%	10.29%	11.30%

Nous vous rappelons que la répartition conventionnelle des taux de cotisations contractuels trouve sa source dans l'avenant n° 41 du 25 juin 1998 inséré en [Annexe V à la CCNGCEI dans l'ACCORD du 14 juin 1973 relatif à la retraite complémentaire](#) par répartition des salariés des immeubles et ensembles immobiliers.

Deux nouvelles cotisations sont créées. La Contribution d'Equilibre Général (CEG) et la Contribution d'Equilibre Technique (CET). Pour ces deux cotisations, la répartition entre employeur et salarié est la même pour tout le monde même dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, à savoir 60% employeur, 40% salarié.

Contribution Equilibre Général (CEG)	Taux	Part salariale 40 %	Part patronale 60 %
Tranche entre 0 et 1 PSS	2.15% du salaire	0.86 %	1.29 %
Tranche entre 1 et 8 PSS	2.70% du salaire	1.08 %	1.62 %

Contribution Equilibre Technique (CET)	Taux	Part salariale 40%	Part patronale 60%
S'applique à tous les salariés dont le salaire excède le plafond de la sécurité sociale. Du premier euro jusqu'à 8 PSS pour tout salarié dont le salaire excède le plafond de la Sécurité sociale (T1 et T2).	0.35% du salaire	0.14%	0.21%

Titre II : Dispositions de droit commun

SMIC au 1^{er} janvier 2019 (décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 9.88€ bruts à **10.03 €** par heure à compter du **1^{er} janvier 2019**, soit une hausse de 1.5 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 521.22 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.57 € à **3.62 €** au 1^{er} janvier 2019.

Plafond de la sécurité sociale (arrêté du 11 décembre 2018)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2019 est fixé à **3 377 €** soit 40 524 € par an.

Taux d'accidents du travail (arrêté du 26/12/18, JO du 28/12/2018)

Le code risque correspondant aux concierges et employés d'immeubles est 70.3CB

- Pour la plupart des départements : **3.1 %** (3 % en 2018)

- Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle : **2.1 %** (2 % en 2018)

Salaire en nature logement – barème de l'URSSAF 2019

Evaluation forfaitaire en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale :

Depuis le 1^{er} janvier 2008, le logement est soumis à la règle de revalorisation annuelle des avantages en nature prévue par l'article 7 de l'arrêté du 10 décembre 2002, c'est-à-dire à la revalorisation en fonction de la prévision d'inflation du projet de loi de finances, avec application de la règle d'arrondi à la dizaine de centimes d'euros la plus proche. Les forfaits de l'année 2019 sont donc obtenus en appliquant cette règle aux forfaits 2018.

Le **tableau** ci-après donne le barème relatif à l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement **applicable à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Avantage en nature logement 2019 (évaluation forfaitaire mensuelle)		
Rémunération	Pour une pièce principale	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
R < 0,5 PMSS (1 688.50€)	70.10 €	37.50 €
0,5 PMSS (1 688.50€) ≤ R < 0,6 PMSS (2 026.19€)	81.90 €	52.60 €
0,6 PMSS (2 026.20€) ≤ R < 0,7 PMSS (2 363.89€)	93.40 €	70.10 €
0,7 PMSS (2 363.90€) ≤ R < 0,9 PMSS (3 039.29€)	105.00 €	87.50 €
0,9 PMS (2 039.30€) ≤ R < 1,1 PMSS (3 714.69€)	128.60 €	110.90 €
1,1 PMSS (3 714.70€) ≤ R < 1,3 PMSS (4390.09€)	151.90 €	134.10 €
1,3 PMS (4390.10€) ≤ R < 1,5 PMSS (5 065.49€)	175.20 €	163.40 €
R ≥ 1,5 PMSS (5 065.50€)	198.50 €	186.80 €

PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale (3377 € par mois en 2019)

La rémunération déterminant le forfait applicable s'entend de la rémunération brute en espèce.

Rappels concernant cette évaluation forfaitaire :

- Le salaire à prendre en compte :

Il s'agit du salaire mensuel brut en espèces (avant incorporation des avantages en nature) soumis à cotisations de sécurité sociale. Il comprend donc les primes, la rémunération des heures supplémentaires, etc. Peu importe la période à laquelle ces éléments de rémunération se rapportent. Lorsque le salaire varie d'un mois à l'autre, il en sera de même pour l'évaluation de l'avantage en nature ; il n'y a pas de régularisation en fin d'année.

- Suspension du contrat de travail durant la totalité du mois sans aucun maintien de salaire : dans ce cas, on considère que le salarié est rémunéré exclusivement par des avantages en nature. En conséquence, l'avantage en nature doit être évalué sur la base de la 1^{ère} tranche du barème, soit 37.50€ par pièce principale en 2019 (70.10€ si une seule pièce principale).

- Lorsque le logement est laissé à disposition gratuitement quelle qu'en soit la raison, l'URSSAF exige la réintégration de l'avantage en nature au niveau de brut (évaluation selon tableaux URSSAF), quand bien même la Convention collective prévoit que l'avantage en nature est déjà intégré dans le salaire conventionnel.

- Avantages accessoires pris en charge par l'employeur : ils sont compris dans l'évaluation forfaitaire. Ce peut être l'eau, le gaz, l'électricité, le chauffage, le garage (liste limitative). Les autres frais pris éventuellement en charge par l'employeur sont des avantages en espèces soumis à cotisations (taxe d'habitation, assurance...).

Cotisation patronale d'assurance maladie : réduction (Loi 2017-1836 du 30 décembre 2017 - article 9 et modifié par Ordonnance n°2018-474 du 12 juin 2018 - art. 4 - article L 241-2-1 nouveau du CSS au 1-01-2019)

Au 1^{er} janvier 2019, sont abrogés les dispositifs CICE et CITS. En lieu et place, entre en vigueur un dispositif permettant de réduire le taux des cotisations maladie/maternité/invalidité/décès, versées par les employeurs, de 6 points sur le taux de la cotisation patronale des salariés dont la rémunération n'excède pas 2.5 SMIC sur l'année.

Cette mesure est issue de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

Le montant de 2.5 SMIC se calcule sur la base du même smic de référence que celui utilisé pour le plafond de 3.5 SMIC qui gouverne l'application du dispositif de réduction de taux de la cotisation patronale d'allocations familiales.

En pratique :

Si la rémunération du salarié ne dépasse pas 2.5 SMIC, la **cotisation patronale maladie** est calculée en fonction d'un taux réduit de 6 points, soit un taux de **7%** au lieu de 13%.

Si la rémunération du salarié dépasse 2.5 SMIC, ou si l'employeur n'est pas éligible au dispositif, la cotisation est calculée au taux normal soit 13%.

Les employeurs de gardiens concierges et employés d'immeubles sont éligibles au dispositif.

Pour mémoire, sur la base de la durée légale du travail (35h/semaine), le plafond de 2.5 SMIC représente en 2019 une rémunération annuelle de 45 636.50€ pour un salarié à temps plein présente toute l'année sans incident de présence.

Garantie des salaires AGS (Décisions du conseil d'administration de l'AGS du 26/06/2019)

Le taux de cotisation AGS reste fixé à 0.15% au 1^{er} juillet 2019.

Il est rappelé que les syndicats de copropriétaires et les employeurs personnes physiques en sont exonérés. En revanche, les associations syndicales libres n'en sont pas exonérées (courrier UNEDIC du 21/10/2010).

Réduction générale des cotisations sociales patronales renforcée au 1^{er} janvier 2019 (anciennement **Réduction FILLON**) (Lois de financement de la sécurité sociale 2018 et 2019 - décret 2018-1356 du 28 décembre 2018).

Prévu initialement par la Loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2018, le calendrier du renforcement de la réduction Fillon a été ajusté par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2019, pour entrer en vigueur en deux temps, dans des conditions qui ont été précisées par un décret du 28 décembre 2018.

À compter du 1^{er} janvier 2019, le taux maximal de l'allègement général sur les bas salaires couvrira, en plus des cotisations de sécurité sociale, de la contribution FNAL et de la contribution pour l'autonomie, les cotisations patronales de retraite complémentaire.

A compter du 1^{er} octobre 2019, la contribution patronale d'assurance chômage y sera intégrée.

La réduction générale renforcée au 1^{er} janvier 2019 :

La formule de calcul de la réduction générale est inchangée mais la valeur maximale de l'allègement est modifiée pour intégrer les cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco). **Ainsi, pour les périodes d'activité courant du 1^{er} janvier 2019 au 30 septembre 2019, le coefficient maximal de l'allègement général (paramètre T) est fixé :**

- à **0,2809** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- à 0,2849 pour celles de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

La réduction générale renforcée au 1^{er} octobre 2019 :

Pour les périodes d'activité courant du 1^{er} octobre 2019 au 31 décembre 2019, la contribution patronale d'assurance chômage (au taux de 4,05 %) entrera dans le calcul du coefficient maximal. Celui-ci fera donc l'objet d'une majoration complémentaire égale à 0,0405, ce qui le portera :

- à **0,3214** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- à 0,3254 pour celles de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

La réduction générale renforcée au 1^{er} janvier 2020 : le taux maximal sera définitivement fixé :

- à **0,3214** pour les entreprises de moins de 20 salariés (contribution Fnal à 0,10 %) ;
- à 0,3254 pour les entreprises de 20 salariés et plus (contribution Fnal à 0,50 %).

Le détail des cotisations et contributions concernées

Ces montants maximaux tiennent compte de la baisse, au 1er janvier 2019, de la cotisation patronale d'assurance maladie à 7 % (au lieu de 13 % en 2018) applicable aux rémunérations annuelles ne dépassant pas 2,5 SMIC, actée dans la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 pour compenser en partie la suppression du CICE et du CITS. Ils prennent aussi en compte l'intégration dans le champ de la réduction générale des cotisations patronales de retraite complémentaire et de contribution d'équilibre général Agirc-Arrco (4,72 % + 1,29 % = 6,01 %) au 1er janvier 2019, puis de la contribution patronale d'assurance chômage (4,05 %) au 1^{er} octobre 2019.

Sans changement, lorsque le montant de la réduction sera supérieur au montant de ces cotisations et contributions sociales, la réduction pourra être imputée sur les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) dans la limite d'un pourcentage de la rémunération. Aux termes du décret, ce dernier est toutefois ramené de 0,84 % à 0,78 % pour les rémunérations dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les modalités d'imputation de la réduction

Pour tenir compte de l'élargissement du champ de la réduction générale aux cotisations de retraite complémentaire et de chômage, et compte tenu que ces cotisations sont recouvrées par différents organismes (Urssaf et caisses de retraite complémentaire), le décret détaille les modalités d'imputation de la réduction : le montant global de la réduction devra être imputé sur les cotisations versées à l'Urssaf puis sur les cotisations versées aux institutions de retraite complémentaire.

Contentieux URSSAF portant sur la réduction générale des cotisations sociales patronales (anciennement Fillon) : gardiens à moins de 10 000 UV de tâches - Rescrit de branche du 30 novembre 2018

Nous venons de recevoir la réponse au rescrit de branche porté par la FEPL concernant la réduction FILLON. Cette réponse de l'ACOSS donne effectivement entièrement raison à l'analyse de l'UNIS impliquant la non-proratation du SMIC pour le calcul de la réduction FILLON au cas particulier des gardiens de catégorie B à moins de 10 000 UV.

L'UNIS remercie les membres de la Commission des affaires sociales qui ont participé aux différents travaux d'analyse notamment en partageant leurs expertises et qui ont donc contribué à ce résultat.

Il est rappelé qu'[une communication détaillée est en ligne sur le site UNIS](#).

Il convient de relever toutefois que l'ACOSS prend le soin de préciser que sa position est communiquée sous réserve « d'une analyse contraire de la Direction de la sécurité sociale » qu'elle a sollicitée.

Si la position de la Direction de la sécurité sociale était contraire, elle ne serait toutefois applicable que pour l'avenir. De plus, cette position devra être formalisée dans un texte réglementaire ou dans une nouvelle circulaire avant de pouvoir anéantir les dispositions aujourd'hui applicables, à savoir le 2 de l'annexe II de la circulaire n° DSS/SD5B/2015/99 du 1er janvier 2015.

Dès à présent, les employeurs en discussion avec l'URSSAF (et/ou en cours de contrôle) peuvent lui opposer la réponse apportée par l'ACOSS à [ce rescrit](#) et s'appuyer sur l'argumentaire que l'UNIS avait mis à la disposition de ses adhérents (argumentaire disponible auprès du service juridique).

L'UNIS veille avec une grande attention sur toute éventuelle modification de la réglementation « FILLON » pour pouvoir en informer ses adhérents sans délai le cas échéant.

Loi portant mesures d'urgence économiques et sociale (Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 articles 1 et 2)

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat exonérée de toutes charges sociales et fiscales

La [loi n°2018-1213](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018, publiée au JO du 26 décembre 2018, prévoit la faculté de verser volontairement aux salariés une prime exceptionnelle dite « de pouvoir d'achat », exonérée de toutes les cotisations et contributions sociales salariales/patronales et d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000€.

Cette prime, versée entre le 11 décembre 2018 et le 31 mars 2019, s'applique aux salariés liés par un contrat de travail au 31 décembre 2018 (ou à la date de versement si celle-ci est antérieure) et ayant une rémunération annuelle inférieure à 53 944.80€ bruts en 2018 (soit environ 3 600€ nets).

Conformément aux dispositions légales, nous précisons que cette prime ne pourra en aucun cas se substituer à la prime de rattrapage prévue dans l'avenant salaires n°98 du 8 octobre 2018 pour les gardiens et employés d'immeubles.

Une communication recensant toutes les modalités liées au versement de cette dite prime (bénéficiaires, modulation, versement, déclaration...) a été publiée sur le site de l'UNIS: [lien vers ces informations](#).

Réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse d'origine légale et exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et complémentaires

La [loi n°2018-1213](#) portant mesures d'urgence économiques et sociales du 24 décembre 2018, publiée au JO du 26 décembre 2018, prévoit une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse de base et une exonération d'impôt sur le revenu dans la limite annuelle de 5 000€, sur les rémunérations et majorations des heures supplémentaires ou complémentaires réalisées par le salarié à compter du 1^{er} janvier 2019.

L'URSSAF a précisé dans une [communication du 27 décembre 2018](#) que la réduction de cotisations salariales sera notamment applicable aux concierges et employés d'immeubles rémunérés en unités de valeur.

Cette réduction de cotisations salariales initialement prévue dans la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 pour une application en septembre 2019 a été avancée au 1^{er} janvier 2019 et élargie à l'exonération fiscale.

Une communication recensant toutes les modalités liées à cette mesure (détail du régime social et fiscal de faveur, modalités de calcul de la réduction de cotisations salariales et de déclaration, limite de la réduction...) a été publiée sur le site de l'UNIS: [lien vers ces informations](#).

Taxe sur les salaires versés en 2019 (Loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019)

Le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2019 s'établit comme suit :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
Inférieure ou égale à 7 924 €	4,25 %
de 7 925 à 15 822 €	8,50 %
Au-delà de 15 822 €	13,60 %

Exonération : la taxe sur les salaires n'est pas exigible lorsque son montant annuel est inférieur ou égal à 1200 €.

Décote : Une décote est applicable lorsque la taxe annuelle exigible est comprise entre 1200 € et 2040 €.

Le montant de la décote est déduit de la taxe exigible pour obtenir la taxe effectivement due.

Calcul de la décote : $3/4 (2040 \text{ €} - \text{taxe exigible})$.

Loi Avenir professionnel : les contributions des entreprises (Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 37)

Le taux de la cotisation formation pour l'année 2019 est inchangé.

La collecte de la cotisation due au titre des rémunérations versées en 2018 sera assurée, en février 2019, pour la dernière fois par les OPCA.

En 2020, la collecte devrait être assurée par l'URSSAF. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement dans une circulaire dédiée.

Les partenaires sociaux maintiennent la cotisation minimum de 15 € au titre du plan de formation.

Saisies sur rémunération – Revalorisation du barème au 1^{er} janvier 2019 (Décret n° 2018-1156 du 14/12/2018)

La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération et le nombre de personnes à la charge du salarié. Les saisies sur rémunération sont encadrées par un barème.

Fractions saisissables en 2019

À compter du 1er janvier 2019, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes :

- un vingtième sur la tranche de rémunération inférieure ou égale à 3 830 € ;
- un dixième sur la tranche supérieure à 3 830 € et inférieure ou égale à 7 480 € ;
- un cinquième sur la tranche supérieure à 7 480 € et inférieure ou égale à 11 150 € ;
- un quart sur la tranche qui est supérieure à 11 150 € et inférieure ou égale à 14 800 € ;
- un tiers sur la tranche de rémunération supérieure à 14 800 € et inférieure ou égale à 18 450 € ;
- les deux tiers sur la tranche supérieure à 18 450 € et inférieure ou égale à 22 170 € ;
- la totalité sur la tranche de rémunération supérieure à 22 170 €.

Ces tranches de rémunérations doivent être majorées en 2019 de 1 470 € (au lieu de 1 440 € en 2018) par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité et concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du revenu de solidarité active, enfant à charge au sens des prestations familiales, ou enfant à qui ou pour l'entretien duquel le débiteur verse une pension alimentaire, et ascendant dont les ressources personnelles sont inférieures au RSA et qui, soit habite avec le débiteur, soit reçoit de lui une pension alimentaire).

Part insaisissable

Dans tous les cas, il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (RSA) prévu pour un allocataire seul, qui est fixée à 559.74 € depuis le 1^{er} avril 2019 (Décret n°2019-400 du 2 mai 2019).

Le prélèvement à la source : entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019

Le prélèvement à la source (PAS) :

Au 1er janvier 2019, les employeurs sont devenus collecteurs de l'impôt sur le revenu des salariés en le prélevant à la source sur leur rémunération. L'objectif de ce dispositif est de rendre le paiement de l'impôt contemporain de la perception des revenus (loi 2016-1917 du 29 décembre 2016, art. 60, JO du 30).

L'administration fiscale a d'ores et déjà communiqué à l'employeur le taux de PAS des salariés au cours du dernier trimestre 2018. L'employeur doit maintenant procéder à la retenue des sommes dues au titre du PAS lors du paiement des salaires. Il doit ensuite les reverser au comptable public compétent désigné par arrêté, en principe par télé règlement.

Le service juridique de l'UNIS a recensé les Bulletins officiels des Finances Publiques-Impôts relatifs au Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu. Ces instructions fiscales abordent notamment le champ d'application du PAS (les revenus concernés et les revenus exclus), le calcul du PAS (assiette, taux...), les modalités d'application du PAS etc. Elles permettent ainsi de comprendre son fonctionnement. En parallèle, l'administration a mis à disposition des entreprises plusieurs outils de compréhension et de communication dans un « kit collecteur » qu'elles peuvent utiliser pour leur communication interne envers les différents services et les salariés. Pour vous orienter au mieux, le service juridique a répertorié les supports les plus pertinents.

Pour retrouver cette communication : [cliquez ici](#)

Le prélèvement à la source et le bulletin de paie des salariés du syndicat des copropriétaires

La Commission des affaires sociales du 12 juillet 2018 avait examiné la problématique de la communication du bulletin de paie du gardien, lequel contiendra à compter du 1^{er} janvier prochain une information sensible supplémentaire : le taux de prélèvement à la source du préposé du syndicat.

Il était ressorti des échanges qu'il fallait rester particulièrement vigilant compte tenu du devoir de confidentialité que le syndic doit observer et qui est renforcé avec la réglementation au RGPD.

Pour rappel, seul le conseil syndical en la personne de son président peut avoir accès au bulletin de paie. A l'avenir, avant de délivrer ce document, il conviendra de prendre toute mesure pour supprimer l'information relative au taux d'imposition du salarié. Soit en rayant à la main le taux et le montant du salaire après impôt soit en opérant ces suppressions par le biais du logiciel de paie.

En revanche, le syndic ne peut pas apporter de correctif aux écritures comptables du syndicat pour supprimer les éléments qui permettraient à un contrôleur des comptes d'identifier ces données (grand livre, compte bancaire, compte impôts...), la comptabilité doit rester transparente et précise.

**TAUX DES COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES
À compter de 1^{er} janvier 2019**

Pour les salaires mensuels inférieurs à 3 377 € (Plafond mensuel sécurité sociale)

Sécurité sociale	Employeur	Salarié	Total
Maladie, maternité, invalidité, décès (6) <i>Départements d'Alsace Moselle</i> (6)	7% 7%	0 1.50 %	7% 8.50 %
Maladie, maternité, invalidité, décès rémunération supérieure à 2.5 SMIC	13%	0	13%
<i>Départements d'Alsace Moselle</i> rémunération supérieure à 2.5 SMIC	13%	1.50%	14.50%
Assurance vieillesse : Plafonnée	8.55%	6.90%	15.45%
Déplafonnée	1.90%	0.40%	2.30%
Accident du travail <i>Départements d'Alsace Moselle</i>	3.1% 2.1%	0 0	3.1 % 2.1%
Allocations familiales rémunération ne dépassant pas 3.5 SMIC (4)	3.45%	0	3.45%
rémunération supérieure à 3.5 SMIC	5.25 %	0	5.25 %
Fonds National d'Aide au Logement	0.10 %	0	0.10 %
Contribution Sociale Généralisée (CSG déductible et non déductible)	0	9.2 %	9.2 %
CRDS	0	0.50 %	0.50 %
Contribution solidarité autonomie (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)	0.30 %	0	0.30 %
Autres cotisations			
Retraite complémentaire ARRCO tranche 1 (5)	5.59 %	4.57 %	10.16 %
Contribution Equilibre Général (CEG) (6)	1.29%	0.86%	2.15 %
Assurance chômage tranche 1 (1)	4.05 %	0	4.05 %
Fonds National de Garantie des Salaires (AGS) (2)	0.15 %	0	0.15 %
Taxe sur les salaires	4.25 %	0	4.25 %
Formation professionnelle (3)	0.55 %	0	0.55 %
Contribution au dialogue social	0.016%	0	0.016%

1. Depuis le 1^{er} octobre 2018 il y a une suppression totale de la cotisation salariale d'assurance chômage. Au 1^{er} janvier 2019, la cotisation AGFF est supprimée.
2. Les syndicats de copropriétaires et les employeurs personnes physiques en sont exonérés. En revanche, les associations syndicales libres n'en sont pas exonérées (courrier UNEDIC du 21/10/2010).
3. Cotisation formation - Les partenaires sociaux maintiennent la cotisation minimum de 15 € au titre du plan de formation. Voir la présente circulaire page 11
4. Ce taux dérogatoire concerne les seules rémunérations ne dépassant pas 3.5 smic par an et pour les seuls employeurs entrant dans le champ de la réduction FILLON.
5. Retraite complémentaire après la FUSION AGIRC-ARRCO voir la présente circulaire page 6.
6. Baisse de la cotisation Maladie/maternité/invalidité/décès Voir la présente circulaire page 8.