

## CCN. des GARDIENS CONCIERGES ET EMPLOYES D'IMMEUBLES

### DONNEES SOCIALES 2020

### Titre I : Dispositions spécifiques à la branche

#### Les salaires conventionnels 2019 toujours en vigueur au 1-01-2020

##### Avenant n° 98

Les partenaires sociaux de la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles commenceront les négociations relatives aux salaires minima conventionnels le 20 janvier 2020.

En attendant l'avenant n° 98 du 8 octobre 2018 et en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2019 reste applicable. Attention toutefois, en fonction du coefficient hiérarchique issue de la pesée du poste du salarié, à ce que le montant du SMIC soit bien atteint.

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

<b>Avenant n° 98 « salaires 2019 » (en vigueur au 1er octobre 2019)</b> (arrêté d'extension du 12-09-2019)		
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<sup>er</sup> 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

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit est à 155 € depuis l'Avenant n° 95. Cette valeur est restée inchangée avec l'Avenant n° 98. Elle est donc toujours applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Evaluation conventionnelle du salaire en nature logement et des avantages complémentaires

L'avenant n° 98 rappelait la règle selon laquelle le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m<sup>2</sup> 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. **Cette valeur est obsolète puisque l'assiette minimum de cotisations URSSAF a été réévaluée au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Par conséquent, pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce la valeur minimale est évaluée à 70.80 €**

### La réévaluation annuelle du prix du m2 logement conventionnel : valeur INSEE du 15-01-2020

La réévaluation annuelle du prix au m<sup>2</sup> relative à l'avantage en nature logement applicable correspond à celle qui est connue au moment de l'établissement de la paie de janvier 2020 conformément aux dispositions conventionnelles de l'article 23 de la Convention collective qui 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.

A savoir :

catégorie 1 :  $3.181^* \text{ €} \div 129.03^{**} \times \text{IRL}^{***}$

catégorie 2 :  $2.510^* \text{ €} \div 129.03^{**} \times \text{IRL}^{***}$

catégorie 3 :  $1.854^* \text{ €} \div 129.03^{**} \times \text{IRL}^{***}$

\*valeur de l'avantage nature logement de 2019

\*\*126,82 = IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2018

\*\*\*IRL = IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019

### Au 15 janvier 2020 avec la parution de la valeur de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 les nouvelles valeurs sont :

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2018 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2019 est de +0.95 %.

La réévaluation du prix du m2 logement au moment de la réalisation de la paie de janvier 2020 s'effectuera selon cet indice (tableau à jour ci-après).

	Valeur 2019	Variation entre l'IRL 4 <sup>ème</sup> trimestre 2019 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2018	Valeur applicable pour les paies réalisées fin janvier 2020
Catégorie 1	3.181 €	+0.95%	3.211 €
Catégorie 2	2.510 €	+0.95%	2.534 €
Catégorie 3	1.854 €	+0.95%	1.872 €

### Pour mémoire

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

La variation entre l'IRL du 4<sup>ème</sup> trimestre 2017 et celui de l'IRL du 4<sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> trimestre 2018 et l'IRL du 4 <sup>ème</sup> trimestre 2017	Valeur applicable pour les paies réalisées depuis la 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<sup>ème</sup> trimestre 2017 et celui de l'IRL du 3<sup>ème</sup> 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 <sup>ème</sup> trimestre 2017 et l'IRL du 3 <sup>ème</sup> trimestre 2016 Cf article 3 de l'avenant n° 95	Valeur applicable pour les paies réalisées depuis la 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<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> 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 <sup>ème</sup> Trimestre 2016	Valeur applicable depuis le 1 <sup>er</sup> 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 €

### Avantages en nature complémentaires applicables depuis le 1<sup>er</sup> 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 depuis 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	<b>7.76</b>
Gaz	92 kWh	<b>12.97</b>
Chauffage	120 kWh	<b>16.92</b>
Eau chaude	98 kWh	<b>13.82</b>

### Régime obligatoire prévoyance et remboursement des frais de santé

L'Institut de prévoyance HUMANIS recommandé par la branche a fusionné avec l'Institut de prévoyance MALAKOFF MEDERIC pour former le **GROUPE MALAKOFF HUMANIS**.

**Les évolutions du régime au 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont les suivantes :**

**Prévoyance : le taux d'appel augmente et la garantie rente éducation est améliorée.**

**Santé : le taux d'appel est inchangé, le tableau de garanties est mis en conformité au 100% santé.**

#### 1-La cotisation conventionnelle PREVOYANCE bénéficie toujours du taux d'appel en 2020

La Commission paritaire de suivi du 21 novembre 2019 a décidé de l'application d'un **taux d'appel** passant de 75% à **85%** du taux contractuel.

Compte tenu de ce taux d'appel, la cotisation prévoyance pour 2020 est portée à **1.18%** TA/TB.

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

	Tranche A		Tranche B	
Décès ou Invalidité Permanente Absolue (y compris double effet)	0.25%		0.29%	
Rente éducation	0.06%		0.06%	
Frais d'obsèques	0.13%		0.16%	
Incapacité temporaire	0.32%		0.38%	
Invalidité permanente	0.42%		0.50%	
<b>Cotisation prévoyance</b>	Taux contractuel	Taux d'appel	Taux contractuel	Taux d'appel
	1.39%	<b>1.18%</b>	1.39%	<b>1.18%</b>

## 2-La garantie rente éducation évoluée

Compte tenu des bons résultats du régime OCIRP, les partenaires sociaux ont décidé d'améliorer la garantie dite « Rente éducation ». Une Lettre Avenant reprenant les différents points modifiés dans le contrat de prévoyance sera adressée prochainement pour chaque salarié affilié chez MALAKOFF HUMANIS que vous gérez.

En cas de décès ou d'invalidité permanente et absolue du salarié affilié, il est versé une rente temporaire d'éducation (OCIRP\*) à chaque enfant à charge au moment du décès :

<b>GARANTIE</b>	<b>Prestations en % du salaire limité à la Tranche B</b>
- Jusqu'au 12ème anniversaire :	8% avec un minimum de 1700€ (par bénéficiaire)
- Du 12ème anniversaire au 19ème anniversaire :	12% avec un minimum de 2500€ (par bénéficiaire)
- Du 19ème anniversaire au 26ème anniversaire si toujours à charge au sens du régime :	16% avec un minimum de 3300€ (par bénéficiaire)

Le montant de la rente éducation est doublé pour les orphelins des deux parents.

\*Rente assurée par l'Organisme Commun des Institutions de Rente de de Prévoyance (OCIRP) – 17 rue de Marignan 75008 Paris

## 3-La cotisation conventionnelle SANTE : maintien du taux d'appel de 85%

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

<b>Régime général</b>	Cotisation globale Taux contractuel	<b>Taux d'appel de 85% au 1<sup>er</sup>/01/20</b>
Isolé (en % du PMSS)	2.094 %	<b>1.784%</b>
Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.86 %	<b>0.73%</b>
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.87 %	<b>1.59%</b>

<b>Régime local Moselle</b>	Cotisation globale Taux contractuel	<b>Taux d'appel de 85% au 1<sup>er</sup>/01/20</b>
Isolé (en % du PMSS)	1.514 %	<b>1.294%</b>

4

Par Enfant (facultatif en % du PMSS)	0.62 %	<b>0.53%</b>
Conjoint (facultatif en % du PMSS)	1.34 %	<b>1.14%</b>

**Concernant les garanties en santé, la grille optique a fait l'objet d'un ajustement par rapport au 100% santé avec une baisse du montant maximal de prise en charge de la monture passant de 150€ à 100€ au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (obligation légale du contrat responsable). Pour compenser cette perte réglementaire, les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter, pour les adultes, de 25€ la garantie par verre.**

**Les garanties dentaires prévoient également le 100% santé au niveau légal.**

Pour accéder aux grilles de garanties en santé [cliquez ici](#).

Au niveau DSN en 2020 :

Compte tenu de la ré-internalisation chez HUMANIS de la gestion des régimes prévoyance et santé des codes DSN propres à HUMANIS ont dû être paramétrés dans les DSN courant janvier 2019.

- Si les paiements sont déjà effectués par téléversement, il n'y a pas de modification à apporter au paramétrage DSN
  - Si les paiements ne sont pas effectués par téléversement il est pertinent que les règlements soient dorénavant effectués par téléversement dans ce cas, la modification à apporter au paramétrage est de modifier le type mode de paiement = valeur 05
- En effet, l'utilisation du téléversement permet un traitement plus rapide et plus sécurisé des DSN. Les prélèvements effectués seront ceux des montants indiqués dans les DSN. Il n'y a pas de mandat SEPA à pré remplir car un mandat sera automatiquement adressé aux syndicats pour signature et archivage en retour. Si les mandats ne sont pas retournés, dans la mesure où ils auront été créés en automatique, cela ne bloquera en aucune façon la mise en place du téléversement.

## **Retraite complémentaire (MALAKOFF HUMANIS RETRAITE) depuis la FUSION AGIRC-ARRCO : taux inchangés au 1<sup>er</sup> janvier 2020**

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<sup>er</sup> janvier 2020 et le taux d'appel également est maintenu à 127%, par conséquent, les cotisations applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2020 sont inchangées.

<u>Les taux de cotisations retraite complémentaire au 1er janvier 2020</u>	Taux contractuel	Taux d'appel 127%	Part salariale Taux de répartition	Part patronale Taux de répartition
			T1 45%	T1 55%
			T2 47.65%	T2 52.35%
<b>Salaire tranche 1</b>	8%	10.16%	<b>4.57%</b>	<b>5.59%</b>
<b>Salaire tranche 2</b>	17%	21.59%	<b>10.29%</b>	<b>11.30%</b>

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 ont été créées au 1<sup>er</sup> janvier 2019. 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.

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

<b>Contribution Equilibre Technique (CET)</b>	Taux	<b>Part salariale 40%</b>	<b>Part patronale 60%</b>
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	<b>0.14%</b>	<b>0.21%</b>

## **Formation professionnelle : une cotisation légale et une cotisation conventionnelle est instaurée : Avenant n° 99**

La participation légale à la formation professionnelle des employeurs de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles est obligatoire et les taux sont inchangés au 1<sup>er</sup> janvier 2020 à savoir :

Pour les établissements de moins de 11 salariés à 0,55 % de la masse salariale annuelle de l'année N-1 ;

Pour les établissements de 11 salariés et plus à 1 % de la masse salariale annuelle de l'année N-1.

La collecte de la cotisation due au titre des rémunérations versées en 2019 sera assurée, en février 2020, par l'OPCA des entreprises de proximité, la collecte par les URSSAF est repoussée à 2021 voire 2022.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles, réunies en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation suite à la réforme de la formation professionnelle, et ayant constaté la baisse significative de la dotation légale pour la formation des salariés de la branche, ont décidé de créer une cotisation conventionnelle permettant la poursuite des actions de formations déjà mises en place. Ils ont signé un avenant n° 99 en date du 4 juin 2019 : [cliquez ici pour télécharger](#).

A partir de la collecte 2020, sur la masse salariale brute annuelle de 2019, il est instauré une cotisation conventionnelle de 0,15 % pour les établissements de moins de 11 salariés (soit 0.55% + 0.15% = 0,70 % de la masse salariale de l'année N-1).

Notons que la cotisation conventionnelle minimale de 15€ disparaît.

Cette cotisation sera collectée avec la cotisation légale en février 2020 par l'OPCO des entreprises de proximité.

Elle est instaurée pour une durée de deux ans. Au terme de cette période les partenaires sociaux se réuniront pour faire le bilan de cette mesure, à la lumière des données fournies par l'OPCO des entreprises de proximités, pour les années 2020 et 2021. Il sera alors décidé de son éventuelle reconduction et du taux applicable.

L'avenant n° 99 est prévu pour entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020. En principe, la cotisation sera opposable à l'employeur non adhérent à une organisation patronale représentative dans la branche (les organisations patronales dites représentatives étant ARC ou FEPL) que le premier jour du mois qui suivra la publication de l'avenant n° 99 au Journal Officiel.

La position de l'UNIS : D'une part, cet avenant sera sans doute étendu courant d'année 2020 et d'autre part, une fois étendu, la cotisation étant calculée sur la masse salariale 2019, elle sera due en intégralité et non prorata. Par conséquent nous conseillons de la payer en février 2020 avec la cotisation légale. Selon nos sources, le bordereau qui sera envoyé par l'OPCO prévoit déjà la collecte de cette cotisation conventionnelle.

## Titre II : Dispositions de droit commun

### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (décret n° 2019-1387 du 18 décembre 2019)

Le **SMIC horaire brut** est porté de 10.03 € à **10.15 €** par heure à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2020**, soit une hausse de 1.2 %.

Le **SMIC mensuel brut** calculé sur la base de 151,67 heures s'établit à **1 539.42 € bruts**.

Par ailleurs, le taux du minimum garanti (MG) passe de 3.62 € à **3.65 €** au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

### Plafond de la sécurité sociale (arrêté du 2 décembre 2019)

Le plafond mensuel de la Sécurité Sociale pour 2019 est fixé à **3 428 €** soit 41 136 € par an.

### Taux d'accidents du travail (arrêté du 27 décembre 19)

Le code risque correspondant aux concierges et employés d'immeubles est 70.3CB. Les taux sont en augmentation.

- Pour la plupart des départements : **3.2 %** (3.1 % en 2019)

- Dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle : **2.3 %** (2.1 % en 2019)

### Salaire en nature logement – barème de l'URSSAF 2020

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

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 2020 sont donc obtenus en appliquant cette règle aux forfaits 2019.

Le **tableau** ci-après donne le barème relatif à l'évaluation forfaitaire de l'avantage en nature logement **applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**.

Avantage en nature logement 2020 (évaluation forfaitaire mensuelle)			Pour une pièce principale	Par pièce principale (si plusieurs pièces)
Rémunération				
R < 0,5 PMSS (1 714.00€)			<b>70.80 €</b>	<b>37.90 €</b>
0,5 PMSS (1 714.00€)	≤ R < 0,6 PMSS (2 056.79€)		<b>82.70 €</b>	<b>53.10 €</b>
0,6 PMSS (2 056.80€)	≤ R < 0,7 PMSS (2 399.59€)		<b>94.30 €</b>	<b>70.80 €</b>
0,7 PMSS (2 399.60€)	≤ R < 0,9 PMSS (3 085.19€)		<b>106.10 €</b>	<b>88.40 €</b>
0,9 PMS (3 085.20€)	≤ R < 1,1 PMSS (3 770.79€)		<b>129.90 €</b>	<b>112.00 €</b>

1,1 PMSS (3 770.80€) ≤ R < 1,3 PMSS (4 456.39€)	<b>153.40 €</b>	<b>135.40 €</b>
1,3 PMS (4456.40€) ≤ R < 1,5 PMSS (5 141.99€)	<b>177.00 €</b>	<b>165.00 €</b>
R ≥ 1,5 PMSS (5 142.00€)	<b>200.50 €</b>	<b>188.70 €</b>

PMSS = plafond mensuel de sécurité sociale (3428 € par mois en 2020)

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<sup>ère</sup> tranche du barème, soit 37.90€ par pièce principale en 2020 (70.80€ 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...).

### **Heures supplémentaires – Régime de réduction de cotisations sociales salariales - Gardiens catégorie B à plus de 10 000 UV - Un rescrit de branche du 7 janvier 2020**

Les gardiens d'immeubles de catégorie B ne sont pas soumis aux dispositions du Code du travail relatives à la durée du travail. Leur contrat de travail indique uniquement un décompte d'unités de valeur de tâches à réaliser, sans référence horaire, conformément à article 18-1 B et à l'annexe I de la Convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles.

10 000 UV de valeur correspondant à un équivalent temps plein pour un salarié qui entrerait dans le champ d'application de la réglementation du temps de travail.

L'article L. 241-17 8° du Code de la sécurité sociale tel que modifié par l'article 7 de la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 relative au financement de la sécurité sociale pour 2019 dispose qu'ouvrent droit à une réduction des cotisations salariales d'origine légale mentionnées à l'article L 241-3 du même code : « **Les rémunérations versées aux autres salariés dont la durée du travail ne relève pas des dispositions du titre II du livre Ier de la troisième partie du code du travail** ».

Une [instruction interministérielle n° DSS/5B/2019/71 DU 29 MARS 2019](#) (rép 3) confirme que les salariés gardiens concierges de catégorie B entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la réduction des cotisations salariales visées.

#### Extrait : INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE N° DSS/5B/2019/71 du 29 mars 2019

3. L'exonération s'applique-t-elle aux gardiens, concierges et employés d'immeubles dont la durée de travail n'est pas comptabilisée en heures ?

OUI. La convention collective des gardiens, concierges et employés d'immeubles du 27 avril 2009 prévoit un régime dérogatoire de décompte du temps de travail, exprimé non pas en heures mais en unités de valeur (UV). En application de l'article 18 de cette convention, les salariés occupant un « emploi à service complet » sont redevables de 10 000 UV de tâches par mois, et peuvent effectuer des UV supplémentaires majorées de 25%, dans la limite de 12 000 UV par mois. Ces tâches supplémentaires sont éligibles à l'exonération.

Pour calculer la rémunération sur laquelle s'applique la réduction de cotisations salariales, il convient donc de prendre en compte **la rémunération afférente aux tâches effectuées au-delà de 10 000 UV**, en partant du principe que ces 10 000 UV correspondent à la durée de 151,67 heures en application de la convention collective nationale du travail des gardiens,



concierges et employés d'immeubles dans sa rédaction en vigueur à la date de publication de la présente instruction. Ainsi si 12 000 UV sont rémunérées, la rémunération sur laquelle s'applique la réduction est celle correspondant à 2 000 UV.

L'instruction vise « la rémunération afférente aux tâches effectuées » au-delà de 10 000 UV. Ce qui soulevait un doute sur le fait d'intégrer ou non la majoration dans l'assiette de calcul de la réduction de charges.

Une nouvelle fois l'UNIS a fait porter un rescrit par la FEPL, Organisation patronale représentative dans la branche des gardiens. Ce rescrit développait deux exemples de calcul intégrant bien dans l'assiette de calcul la majoration appliquée sur les UV au-delà de 10 000.

**Par un courrier du 7 janvier 2020, l'ACOSS nous valide les calculs que nous lui soumettions.**

Pour un gardien à 12 500 UV et une rémunération de 2 380 € pour 12 500 UV qui se décomposent ainsi :

-12 000 UV de tâches

-Avec une majoration de 25% sur les UV au-delà de 10 000 UV, c'est-à-dire une majoration de 500 UV.

$2\,380 \times (12\,500 - 10\,000) / 12\,500 = 476.07$  € de rémunération « pour unités de valeur de tâches supplémentaires »

**Soit une réduction mensuelle de cotisations salariales de  $476.07 \times 11.31 \% = 53.84$  €.**

Pour un gardien à 11 000 UV et une rémunération de 1 868.91 € pour 11 000 UV qui se décomposent ainsi :

-10 800 UV de tâches

-Avec une majoration de 25% sur les UV au-delà de 10 000 UV, c'est-à-dire une majoration de 200 UV.

$1\,868.91 \times (11\,000 - 10\,000) / 11\,000 = 169.90$  € de rémunération « pour unités de valeur de tâches supplémentaires »

**Soit une réduction mensuelle de cotisations salariales de  $169.90 \times 11.31 \% = 19.21$  €.**

Pour télécharger la réponse de l'ACOSS : [cliquez ici](#)

## **Garantie des salaires AGS** (Décisions du conseil d'administration de l'AGS du 4/12/2019)

Le taux de cotisation AGS reste fixé à 0.15% au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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).

## **Taxe sur les salaires versés en 2020**

Le bulletin officiel des finances publiques relatif à la taxe sur les salaires n'est pas encore mis à jour pour le barème de la taxe sur les salaires due sur les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Selon nos sources il pourrait s'établir comme suit :

Fraction de la rémunération brute individuelle annuelle	Taux
Inférieure à 8 004 €	4,25 %
de 8 004 € à 15 981 €	8,50 %
Au-delà de 15 981 €	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 € - taxe exigible).

**Prélèvement à la source : paramètres 2020 pour le taux neutre** (loi 2019-1479 du 28 décembre 2019, JO du 29-12-19)

Les grilles de taux neutres doivent être appliquées si l'employeur ne dispose pas d'un taux de prélèvement à la source (PAS) personnalisé en cours de validité. Pour l'année 2020, ces grilles sont prévues directement par la loi de finances 2020 (CGI art. 204 H modifié ; loi 2019-1479 du 28 décembre 2019, art. 2, I, 4<sup>e</sup> et IV, B).

En principe, on applique la grille en vigueur à la date du versement de la rémunération (donc, grille 2020 pour un salaire versé en janvier 2020).

En cas de modification des grilles de taux, il est admis d'appliquer les grilles actualisées aux revenus versés à compter du mois qui suit leur date d'entrée en vigueur (BOFIP-IR-PAS-20-20-30-10-§ 120-28/12/2018).

Par conséquent, l'application des grilles de 2019 aux salaires versés en janvier 2020 est tolérée. Un délai utile pour mettre à jour les logiciels de paye.

<b>Grilles de taux neutre au 1<sup>er</sup> janvier 2020</b>			
<b>Base mensuelle de prélèvement</b>			<b>Taux</b>
<b>Contribuables autres que ceux domiciliés dans les DOM</b>	<b>Contribuables domiciliés en Guadeloupe, à la Martinique et à La Réunion</b>	<b>Contribuables domiciliés en Guyane et à Mayotte</b>	
< 1 418 €	< 1 626 €	< 1 741 €	0 %
≥ 1 418 € et < 1 472 €	≥ 1 626 € et < 1 724 €	≥ 1 741 € et < 1 883 €	0,50 %
≥ 1 472 € et < 1 567 €	≥ 1 724 € et < 1 900 €	≥ 1 883 € et < 2 100 €	1,30 %
≥ 1 567 € et < 1 673 €	≥ 1 900 € et < 2 075 €	≥ 2 100 € et < 2 367 €	2,10 %
≥ 1 673 € et < 1 787 €	≥ 2 075 € et < 2 292 €	≥ 2 367 € et < 2 458 €	2,9 %
≥ 1 787 € et < 1 883 €	≥ 2 292 € et < 2 417 €	≥ 2 458 € et < 2 542 €	3,50 %
≥ 1 883 € et < 2 008 €	≥ 2 417 € et < 2 500 €	≥ 2 542 € et < 2 625 €	4,1 %
≥ 2 008 € et < 2 376 €	≥ 2 500 € et < 2 750 €	≥ 2 625 € et < 2 917 €	5,3 %
≥ 2 376 € et < 2 720 €	≥ 2 750 € et < 3 400 €	≥ 2 917 € et < 4 025 €	7,5 %
≥ 2 720 € et < 3 098 €	≥ 3 400 € et < 4 350 €	≥ 4 025 € et < 5 208 €	9,9 %
≥ 3 098 € et < 3 487 €	≥ 4 350 € et < 4 942 €	≥ 5 208 € et < 5 875 €	11,9 %
≥ 3 487 € et < 4 069 €	≥ 4 942 € et < 5 725 €	≥ 5 875 € et < 6 817 €	13,8 %
≥ 4 069 € et < 4 878 €	≥ 5 725 € et < 6 858 €	≥ 6 817 € et < 7 500 €	15,8 %
≥ 4 878 € et < 6 104 €	≥ 6 858 € et < 7 625 €	≥ 7 500 € et < 8 308 €	17,9 %
≥ 6 104 € et < 7 625 €	≥ 7 625 € et < 8 867 €	≥ 8 308 € et < 9 642 €	20 %
≥ 7 625 € et < 10 583 €	≥ 8 867 € et < 11 917 €	≥ 9 642 € et < 12 971 €	24 %
≥ 10 583 € et < 14 333 €	≥ 11 917 € et < 15 833 €	≥ 12 971 € et < 16 500 €	28 %
≥ 14 333 € et < 22 500 €	≥ 15 833 € et < 24 167 €	≥ 16 500 € et < 26 443 €	33 %
≥ 22 500 € et < 48 196 €	≥ 24 167 € et < 52 825 €	≥ 26 443 € et < 55 815 €	38 %
≥ 48 196 €	≥ 52 825 €	≥ 55 815 €	43 %

Au jour où nous rédigeons la présente circulaire, l'administration n'avait pas encore diffusé le montant de l'abattement applicable en 2020 sur l'assiette de la retenue à la source des contrats courts auxquels l'employeur est contraint d'appliquer le taux neutre (pour mémoire, il était de 624 € en 2019).

Pour mémoire, l'abattement « contrat court » n'est appliqué que dans l'hypothèse où l'employeur est contraint d'appliquer le taux neutre au salarié en cause, faute de disposer d'un taux de PAS personnalisé en cours de validité pour le salarié concerné. En outre, il concerne uniquement les contrats suivants :

- les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme précis dont le terme initial n'excède pas 2 mois ;
- les CDD (ou contrats de mission des intérimaires) à terme imprécis, mais dont la durée minimale prévue au contrat de travail est inférieure ou égale à 2 mois.

Enfin, il s'applique uniquement dans la limite des deux premiers mois d'embauche.

### **Revalorisation du barème des saisies sur rémunération au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (Décret n° 2019-1509 du 30 décembre 2019, JO 31-12-19)**

---

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** qu'un décret du 30 décembre 2019 a modifié au **1<sup>er</sup> janvier 2020**.

#### **Fractions saisissables en 2020**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les proportions saisissables ou cessibles des rémunérations annuelles sont les suivantes :

- **un vingtième** sur la tranche de **rémunération inférieure ou égale à 3 870 €** (contre 3 830 € en 2019) ;
- **un dixième** sur la tranche de rémunération supérieure à 3 870 € et **inférieure ou égale à 7 550 €** (contre 7 480 €) ;
- **un cinquième** sur la tranche de rémunération supérieure à 7 550 € et **inférieure ou égale à 11 250 €** (contre 11 150 €) ;
- **un quart** sur la tranche de rémunération qui est supérieure à 11 250 € et **inférieure ou égale à 14 930 €** (contre 14 800 €) ;
- **un tiers** sur la tranche de rémunération supérieure à 14 930 € et **inférieure ou égale à 18 610 €** (contre 18 450 €) ;
- les **deux tiers** sur la tranche de rémunération supérieure à 18 610 € et **inférieure ou égale à 22 360 €** (contre 22 170 €) ;
- **la totalité** sur la tranche de rémunération **supérieure à 22 360 €**.

Ces tranches de rémunérations doivent être **majorées** en 2020 de **1 490 €** (au lieu de 1 470 € en 2019) **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 (RSA), 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 revenu de solidarité active 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. Celui-ci est fixé à **559,74 €** pour un allocataire seul depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019 (v. *l'actualité n° 17814 du 13 mai 2019*).

### **Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Loi de financement de la sécurité sociale n°2019-1446 du 24-12-2019, JO du 27-12-2019)**

---

La loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales avait mis en place une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA) pour 2019 avec un régime social et fiscal de faveur afin de répondre à la crise sociale.

Ce dispositif est reconduit par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019 ([article 7](#)) avec quelques modifications.

Ce dispositif est purement facultatif. L'employeur peut opter ou non pour le versement de cette prime exceptionnelle.

La principale nouveauté du dispositif repose sur le fait que pour bénéficier des exonérations sociales et fiscales associées à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, l'entreprise doit avoir, préalablement à son versement, mis en place un accord d'intéressement.

Cette nouvelle condition peut être dissuasive pour les petites entreprises.

Plusieurs amendements avaient été déposés afin de lever cette obligation pour les TPE ainsi que pour le secteur associatif. Finalement l'Assemblée Nationale a voté en lecture définitive le 3 décembre 2019 cette dispense aux seules associations régies par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et fondations reconnues d'utilité publique, rejetant donc en bloc les amendements concernant le cas particuliers des TPE.

Les syndicats de copropriétaires employeurs de gardiens et employés d'immeubles sont aussi concernés par cette nouvelle obligation qui conditionne les exonérations sociales et fiscales à l'existence d'un accord d'intéressement lors du versement de la prime, ce qui nous le savons est irréalisable dans la pratique. D'une part car un SDC n'est pas une entreprise d'après la jurisprudence de la Cour de Cassation. D'autre part car un SDC ne génère aucun bénéfice.

Les modalités liées au versement de cette prime (mise en place, salariés bénéficiaires, exonérations sociales et fiscales, montant, déclaration) sont détaillées dans un article sur le site internet de l'UNIS : [lien vers ces informations](#)

## **Les autres mesures prévues par la Loi de financement de la sécurité sociale pour 2020** (Loi n°2019-1446 du 24 décembre 2019, JO du 27-12-2019)

---

### **LFSS pour 2020 les mesures relatives à la paie**

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 du 24 décembre 2019 [n°2019-1446](#), publiée au JO du 27, apporte de nouvelles mesures relatives à la paie.

Ces nouveautés sont présentées succinctement ci-après. Vous pouvez retrouver un article complet sur le site de l'UNIS [en cliquant ici](#).

#### 1- La dématérialisation de la notification du taux AT/MP

La notification du taux AT/MP en ligne est désormais obligatoire pour les entreprises de plus de 150 salariés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur le site [net.entreprises.fr](#) dans le compte AT/MP que chaque employeur doit créer. La dématérialisation obligatoire de ce taux sera obligatoire pour les entreprises de moins de 150 salariés, au plus tard, au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### 2- La dématérialisation du paiement des cotisations et des contributions sociales

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le paiement des cotisations et contributions sociales par voie dématérialisée (prélèvement, carte bancaire, télépaiement ou virement) devient obligatoire pour tous les employeurs.

#### 3- Unification du recouvrement et du contrôle de la sphère sociale

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les URSSAF assureront le recouvrement et le contrôle des cotisations et contributions de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO afin d'unifier le recouvrement de la sphère sociale.

#### 4- Fiabilisation des données de la DSN

Après souscription de la DSN, un flux remontera les informations utiles pour la déclaration suivante ainsi que les anomalies à corriger. Les organismes pourront rectifier eux-mêmes ces anomalies si le déclarant refuse d'obtempérer. Cet article est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 mais nécessite la publication d'un décret d'application.

#### 5- Développement de l'accompagnement des employeurs dans leurs déclarations

L'article L. 133-5-3 du CSS modifié à paraître prévoit des dispositions pour développer les démarches d'accompagnement des employeurs dans l'accomplissement de leurs obligations déclaratives. Cet article est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2020 mais nécessite la publication d'un décret d'application.

Vous pouvez retrouver deux articles complets sur le site internet de l'UNIS :

- **LFSS pour 2020 : Les mesures relatives aux congés dits « familiaux »** (congé du proche aidant ; congé de présence parentale) : [cliquez ici](#)
- **LFSS pour 2020 : Les mesures relatives aux prestations sociales** (régime des IJSS, régime d'invalidité, reprise à travail léger des victimes d'AT/MP...) : [cliquez ici](#)

**Contrôle URSSAF : les nouveautés entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020** (Décret n°2019-1050 du 11 octobre 2019)

---

Pour rappel, [le droit à l'erreur en matière de cotisations sociales](#) ainsi que [les nouveautés dans la procédure de contrôle URSSAF pour 2020](#) sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Cliquez sur ces deux thèmes pour retrouver nos communications sur ces sujets.

**TAUX DES COTISATIONS SOCIALES ET FISCALES**  
**À compter de 1<sup>er</sup> janvier 2020**

Pour les salaires mensuels inférieurs à 3 428 € (Plafond mensuel sécurité sociale)

Sécurité sociale	Employeur	Salarié	Total
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b> (6)	7%	0	7%
<i>Départements d'Alsace Moselle</i> (6)	7%	1.50 %	8.50 %
<b>Maladie, maternité, invalidité, décès</b> 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%
<b>Accident du travail</b>	<b>3.2%</b>	0	<b>3.2 %</b>
<i>Départements d'Alsace Moselle</i>	<b>2.3%</b>	0	<b>2.3%</b>
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 %
<b>Autres cotisations</b>			
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	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%

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 instaurent une cotisation conventionnelle de 0.15% de la masse salariale N-1. Voir la présente circulaire page 6
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 depuis la FUSION AGIRC-ARRCO pas de changement , pour mémoire voir la présente circulaire page 6.