

ARC/ DOSSIER DU MOIS DE SEPTEMBRE 2020

Gardiens et employés d'immeubles Les nouveautés en 2020, dont les salaires

1. Historique

Les retards pris par le ministère du Travail pour publier les arrêtés d'extension des avenants signés par les partenaires sociaux rendent difficile l'application effective des décisions des partenaires sociaux et le travail des gestionnaires de paie. C'est pourquoi il est rappelé dans cet article la chronologie de la mise en application des derniers avenants relatifs aux salaires des gardiens et employés d'immeubles.

Les salaires 2018 ont fait l'objet de l'avenant n° 95 signé le 6 octobre 2017. L'arrêté d'extension n'est intervenu que fin décembre 2018 et l'avenant n° 95 a été applicable le **1^{er} janvier 2019**.

Les salaires 2019 ont fait l'objet de l'avenant n° 98 signé le 8 octobre 2018. L'arrêté d'extension n'a été signé que le 6 septembre 2019 et n'est paru qu'au Journal officiel que le 12 septembre 2019. L'avenant n° 98 a été applicable le **1^{er} octobre 2019**.

Les salaires 2020 ont fait l'objet de l'avenant n° 100 signé le 10 février 2020. L'arrêté d'extension a été signé le 22 juillet 2020 et n'est paru au Journal officiel que le 1^{er} août 2020. Cependant, sa **date d'application est particulière**, comme il est exposé dans le paragraphe suivant.

2. Principe de la date d'application effective d'un avenant

Depuis des années, les partenaires sociaux avaient convenu qu'un avenant qu'ils signaient ne s'appliquerait que le premier jour du mois suivant le mois de la publication de l'arrêté d'extension correspondant au Journal officiel.

Les retards pris par le ministère du Travail pour établir et publier les arrêtés d'extension neutralisent en quelque sorte les décisions des partenaires sociaux. En conséquence, ceux-ci ont décidé d'inscrire désormais une date d'application dans les avenants, évidemment postérieure à la date de signature de l'avenant, mais ne tenant plus compte de la date de publication des arrêtés d'extension.

Ainsi, la publication d'un arrêté d'extension rend son application obligatoire à tous les employeurs relevant de la convention collective, rétroactivement à la date d'application définie par les partenaires sociaux dans le texte de l'avenant considéré¹.

Ce changement doit être bien compris par les gestionnaires de paie, puisque les procédures habituelles doivent être modifiées.

Ainsi, l'avenant n° 100 des salaires 2020 est applicable au 1^{er} avril 2020.

Cela implique qu'une régularisation de salaire doit intervenir sur la paie d'août 2020 qui intégrera les nouvelles valeurs, portant sur la période du 1^{er} avril au 31 juillet 2020.

¹ Si rien n'empêche un employeur d'anticiper l'application d'un avenant signé, non contesté, dans l'attente de la publication de l'arrêté d'extension, en revanche la publication de l'arrêté d'extension rend obligatoire l'application de l'avenant dans toutes ses dispositions, y compris la date d'application qu'il prévoit.

Pour mieux appréhender les valeurs à appliquer, cet article va préciser les dates d'application depuis au moins le 1^{er} janvier 2019 pour chacun des points abordés.

3. Valeurs des salaires bruts conventionnels

a. À compter du 1^{er} janvier 2019

L'avenant n° 95 prévoit que les valeurs de salaire à prendre en compte sont les suivantes :

- Valeur du point pour les employés de catégorie A : 1,2905
- Valeur du point pour les gardiens de catégorie B : 1,5143
- Valeur fixe pour les deux catégories : 745,00 €

Le calcul doit être établi ainsi :

- catégorie A : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,2905) + 745 \text{ €} \div 151,67 \text{ heures} \times \text{nombre d'heures contractuelles}$
- catégorie B : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,5143) + 745 \text{ €} \div 10\,000 \text{ unités de valeur} \times \text{total d'unités de valeur}$

À titre d'exemple, il est précisé ci-après les valeurs des salaires d'un employé d'immeuble de catégorie A au coefficient hiérarchique 590 à temps complet et d'un gardien d'immeuble de catégorie B au coefficient hiérarchique 620 totalisant 10 000 unités de valeur :

A	fixe en €	point en €	Coef hiéar	H mois	salaire brut
	745,00	1,2905	590	151,67	1 506,40
B	fixe en €	point en €	Coef hiéar	UV	salaire brut
	745,00	1,5143	620	10 000	1 683,87

b. À compter du 1^{er} octobre 2019

L'avenant n° 98 prévoit que les valeurs de salaire à prendre en compte sont les suivantes :

- Valeur du point pour les employés de catégorie A : 1,3099
- Valeur du point pour les gardiens de catégorie B : 1,5370
- Valeur fixe pour les deux catégories : 760,00 €

Le calcul doit être établi ainsi :

- catégorie A : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,3099) + 760 \text{ €} \div 151,67 \text{ heures} \times \text{nombre d'heures contractuelles}$
- catégorie B : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,5370) + 760 \text{ €} \div 10\,000 \text{ unités de valeur} \times \text{total d'unités de valeur}$

À titre d'exemple, il est précisé ci-après les valeurs des salaires d'un employé d'immeuble de catégorie A au coefficient hiérarchique 590 à temps complet et d'un gardien d'immeuble de catégorie B au coefficient hiérarchique 620 totalisant 10 000 unités de valeur :

A	fixe en €	point en €	Coef hiéar	H mois	salaire brut
	760,00	1,3099	590	151,67	1 532,84
B	fixe en €	point en €	Coef hiéar	UV	salaire brut
	760,00	1,5370	620	10 000	1 712,94

c. À compter du 1^{er} avril 2020

L'avenant n° 100 prévoit que les valeurs de salaire à prendre en compte sont les suivantes :

- Valeur du point pour les employés de catégorie A : 1,3266
- Valeur du point pour les gardiens de catégorie B : 1,5567
- Valeur fixe pour les deux catégories : 770,00 €

Le calcul doit être établi ainsi :

- catégorie A : (coefficient hiérarchique × 1,3266) + 770 € ÷ 151,67 heures × nombre d'heures contractuelles
- catégorie B : (coefficient hiérarchique × 1,5567) + 770 € ÷ 10 000 unités de valeur × total d'unités de valeur

À titre d'exemple, il est précisé ci-après les valeurs des salaires d'un employé d'immeuble de catégorie A au coefficient hiérarchique 590 à temps complet et d'un gardien d'immeuble de catégorie B au coefficient hiérarchique 620 totalisant 10 000 unités de valeur :

A	fixe en €	point en €	Coef hiéar	H mois	salaire brut
	770,00	1,3266	590	151,67	1 552,69
B	fixe en €	point en €	Coef hiéar	UV	salaire brut
	770,00	1,5567	620	10 000	1 735,15

4. Prime mensuelle de tri sélectif

Depuis le 1^{er} avril 2015, la prime mensuelle de tri sélectif des gardiens de catégorie B est de 1,00 € brut par lot principal, avec un minimum de 20 € et un maximum de 160 €. Il est rappelé que cette prime est partagée entre les gardiens de catégorie B qui sont en charge des conteneurs de tri sélectif.

À compter du 1^{er} avril 2020, en application de l'avenant n° 100, les dispositions suivantes sont applicables :

- Considérant que :
 - Le traitement des poubelles sélectives a évolué depuis son origine tout en étant susceptible d'évoluer à court et moyen terme ;
 - Les manipulations de conteneurs augmentent avec la distinction des déchets, dans un volume total de déchets quasi constant ;
- Les partenaires sociaux décident :
 1. Le tri sélectif en vigueur dans les immeubles consiste à présenter les différents conteneurs aux collectes correspondantes selon leur contenu, à les nettoyer et désinfecter en tant que de besoin ainsi qu'à les stocker dans les endroits prévus à cet effet.
 2. Les employés d'immeubles (catégorie A) qui sont chargés de ces tâches se voient attribuer le nombre d'heures de travail nécessaires à leur accomplissement.
 3. Les gardiens d'immeubles (catégorie B) qui sont chargés de ces tâches faisant partie de la tâche générale du traitement des ordures ménagères perçoivent une prime, dite prime de tri sélectif.
 4. Le nombre de conteneurs nécessaire à ce tri sélectif n'intervient pas dans l'attribution de la prime.

5. **Le montant de la prime est de 1,15 € brut par lot principal dont est en charge le gardien, avec un minimum de 23 € brut et un maximum de 184 € brut.**
6. Cette prime est toutefois répartie au prorata du nombre de lots principaux attribué à chaque gardien entre tous les gardiens qui assurent ce service au sein de l'ensemble immobilier.
7. Cette prime doit figurer sur le bulletin de salaire et est incluse dans l'indemnité de congés payés, mais est exclue de la gratification de treizième mois.
8. Si une disposition plus favorable avait été prise par accord d'entreprise portant sur le même objet, elle s'appliquerait et se substituerait à cette prime.
9. Les présentes dispositions annulent et remplacent toute disposition conventionnelle précédente traitant de la prime de tri sélectif ou de la sortie des poubelles sélectives.

5. Astreinte de nuit

Depuis le 1^{er} avril 2015, la valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit des gardiens de catégorie B qui la perçoivent (contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003) est de 150 € brut par mois.

À compter du 1^{er} janvier 2019, la valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit des gardiens de catégorie B qui la perçoivent (contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003) est de 155 € brut par mois.

6. Prix du kilowattheure d'électricité

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le prix net du kilowattheure d'électricité à retenir pour la fixation du salaire en nature complémentaire est de 0,1491 € TTC.

Depuis le 1^{er} octobre 2019, le prix net du kilowattheure d'électricité à retenir pour la fixation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 € TTC.

À compter du **1^{er} avril 2020**, en application de l'avenant n° 100, le prix net du kilowattheure d'électricité à retenir pour la fixation du salaire en nature complémentaire est de 0,1605 € TTC.

7. Prix du mètre carré du logement de fonction

Il est rappelé qu'il s'agit du prix net du mètre carré à retenir pour la fixation de l'avantage en nature logement, qui dépend de l'indice de référence des loyers (IRL). Ce prix n'est modifié qu'une fois par an, en janvier.

Le maximum pouvant être retiré du salaire correspond à une surface de 60 mètres carrés (même si la surface réelle est supérieure) tandis que le minimum à retenir correspond au montant de déduction forfaitaire publié par l'URSSAF pour une pièce et la première tranche de rémunération.

a. À compter du 1^{er} janvier 2018

L'avenant n° 98 prévoit les valeurs suivantes² :

- catégorie 1 : 3,127 €
- catégorie 2 : 2,468 €
- catégorie 3 : 1,822 €

² L'avenant indique le résultat des formules publiées dans les avenants précédents.

- minimum : 69,20 €

b. À compter du 1^{er} janvier 2019

L'avenant n° 100 prévoit les valeurs suivantes³ :

- catégorie 1 : 3,181 €
- catégorie 2 : 2,511 €
- catégorie 3 : 1,854 €
- minimum : 70,10 €

c. À compter du 1^{er} janvier 2020

L'avenant n° 100 prévoit les valeurs suivantes⁴ :

- catégorie 1 : 3,211 €
- catégorie 2 : 2,535 €
- catégorie 3 : 1,872 €
- minimum : 70,80 €

8. Prime exceptionnelle (rappel concernant octobre 2019)

Les partenaires sociaux avaient considéré le 8 octobre 2018, lors de la signature de l'avenant n° 98 des « salaires 2019 », que les salaires étaient gelés depuis le 1^{er} juin 2017 et qu'ils le seraient encore une partie de l'année 2019 au vu du délai prévisible de l'extension dudit avenant. Autrement dit, les salariés allaient subir un gel des salaires de deux années⁵.

C'est pourquoi les partenaires sociaux avaient décidé d'accorder une prime exceptionnelle, dans les conditions suivantes :

- **La prime exceptionnelle devait être versée avec le salaire d'octobre 2019** compte tenu de la date d'application de l'avenant susvisé
- Les employés d'immeubles de catégorie A devaient percevoir un montant de 210,00 € brut ÷ 151,67 heures x nombre d'heures contractuelles
- Les gardiens d'immeubles de catégorie B devaient percevoir un montant de 230,00 € brut ÷ 10 000 unités de valeur x nombre d'unités de valeur
- Seuls les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2018 et encore compris dans l'effectif en octobre 2019 étaient concernés
- Les salariés qui auraient bénéficié entre le 1^{er} janvier 2018 et le 30 septembre 2018 d'une augmentation de salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du SMIC) liée à un changement de catégorie ou de taux d'emploi n'étaient pas concernés par la prime
- Les salariés dont l'employeur aurait volontairement appliqué les salaires de l'avenant n° 95 ou aurait revalorisé en 2018 au moins d'autant les salaires par

³ L'avenant indique le résultat des formules publiées dans les avenants précédents.

⁴ L'avenant indique directement les valeurs à retenir.

⁵ À la suite de l'extension inattendue de l'avenant n° 95 fin décembre 2018, les salaires auront été finalement gelés entre juin 2017 et janvier 2019.

accord d'entreprise, accord d'établissement ou décision unilatérale de l'employeur n'étaient pas concernés par la prime

9. Montant du SMIC et salaire conventionnel

Les partenaires sociaux signaient les avenants sur les salaires vers octobre pour l'année suivante et de ce fait anticipaient sur la future valeur du SMIC, non encore connue. Le décalage entre les dates de signature des avenants et les dates de leur application générait des salaires conventionnels inférieurs au SMIC alors en vigueur, obligeant les gestionnaires de paie à réajuster les salaires.

Désormais, les partenaires sociaux signeront les avenants sur les salaires vers février pour l'année en cours, supprimant ainsi ce problème.

Il restera néanmoins à vérifier à chaque relèvement du SMIC, actuellement en janvier, que les salaires conventionnels des employés d'immeubles affectés de faibles coefficients hiérarchiques ne sont pas inférieurs à la nouvelle valeur du SMIC.

a. Sur l'année 2019

Le taux horaire du SMIC à compter du 1^{er} janvier 2019 a été publié au Journal officiel du 20 décembre 2018. Il est de 10,03 €, soit 1 521,22 € pour un salarié à temps plein effectuant 35 heures hebdomadaires.

Au 1^{er} janvier 2019, les employés d'immeubles affectés d'un coefficient hiérarchique inférieur à 602 ont un salaire conventionnel inférieur au SMIC et il est en conséquence nécessaire d'ajuster le salaire conventionnel au niveau du SMIC.

Au 1^{er} octobre 2019, les employés d'immeubles affectés d'un coefficient hiérarchique inférieur à 582 ont un salaire conventionnel inférieur au SMIC et il est en conséquence nécessaire d'ajuster le salaire conventionnel au niveau du SMIC.

Les gardiens d'immeubles ne sont pas concernés.

b. Sur l'année 2020

Le taux horaire du SMIC à compter du 1^{er} janvier 2020 a été publié au Journal officiel du 19 décembre 2019. Il est de 10,15 €, soit 1 539,42 € pour un salarié à temps plein effectuant 35 heures hebdomadaires.

Au 1^{er} janvier 2020, les employés d'immeubles affectés d'un coefficient hiérarchique inférieur à 596 ont un salaire conventionnel inférieur au SMIC et il est en conséquence nécessaire d'ajuster le salaire conventionnel au niveau du SMIC.

Au 1^{er} avril 2020, tous les employés d'immeubles, quel que soit leur coefficient hiérarchique, ont un salaire égal ou supérieur au SMIC.

Les gardiens d'immeubles ne sont pas concernés.

10. Cotisation conventionnelle pour la formation professionnelle

Les partenaires sociaux estiment que la formation des gardiens et employés d'immeubles est un moyen important pour que ceux-ci acquièrent des compétences puis les maintiennent de manière à ce que ces salariés puissent apporter une réelle plus-

value à leurs employeurs en n'étant pas cantonnés à des tâches de nettoyage et de manipulation de poubelles.

La réforme de la formation professionnelle en 2019 a généré une forte baisse de la dotation pour les formations de la branche des gardiens et employés d'immeubles. C'est pourquoi les partenaires sociaux ont signé le 4 juin 2019 un avenant n° 99 instituant une cotisation conventionnelle de formation, s'ajoutant à la cotisation obligatoire.

Ce n'est que le 3 avril 2020 que l'arrêté d'extension a été signé par le ministère du Travail pour être publié au Journal officiel le 9 avril 2020.

L'avenant, devenu obligatoire à compter du 1^{er} mai 2020, rappelle que la participation obligatoire de tous les employeurs de la branche des gardiens et employés d'immeubles est de 0,55 % de la masse salariale brute de l'année précédente⁶, à laquelle s'ajoute à compter du 1^{er} janvier 2020 une cotisation conventionnelle de 0,15 %, portant le montant de la participation des employeurs à 0,70 % de la masse salariale brute de l'année précédente⁷.

Cette cotisation conventionnelle additionnelle est prévue pour une durée de deux années (en 2020 et 2021) à l'issue de laquelle les partenaires sociaux décideront de sa reconduction éventuelle et de son taux.

11. Application salariale des classifications issues des pesées des postes (rappel concernant juin 2017)

Il est rappelé que l'avenant n° 86 avait institué une nouvelle classification issue de ce qui a été appelé « la pesée des postes » de travail et que depuis le 1^{er} juin 2017, tout employé et gardien d'immeuble doit obligatoirement avoir un coefficient hiérarchique⁸.

Afin d'éviter des interprétations erronées sur les conséquences salariales du passage des anciens coefficients aux nouveaux coefficients hiérarchiques, les partenaires sociaux ont signé le 8 octobre 2018 l'avenant n° 97 définissant les modalités d'application au moyen de trois exemples chiffrés.

L'arrêté d'extension a été signé par le ministère du Travail le... 20 mai 2020 et a été publié au Journal officiel le 29 mai 2020.

Les dispositions de cet avenant n° 97 sont reproduites ci-dessous, étant précisé qu'elles font référence à l'avenant n° 92 pour le calcul des salaires au 1^{er} juin 2017.

a. Exemple n° 1

Cas d'un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec cinq ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, sans salaire supplémentaire contractuel, affecté d'un coefficient hiérarchique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

- Salaire conventionnel minimum : $1\,647,00 \text{ €} \div 151,67 \times 151,67 = 1\,647,00 \text{ €}$

⁶ Elle est de 1 % pour les employeurs de onze salariés et plus.

⁷ Elle reste de 1 % pour les employeurs de onze salariés et plus, avec l'obligation de verser ce montant à l'OPCO des entreprises de proximité.

⁸ Le mot « obligatoire » est souligné à dessein, car il est constaté mi-2020 que quelques syndicats en sont encore restés aux anciens coefficients 235, 255, 275...

- Prime d'ancienneté : $1\,647,00 \times 3\% = 49,41 \text{ €}$
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 696,41 €

Calcul après l'entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (1^{er} juin 2017) :

- Salaire conventionnel : $735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) \div 151,67 \times 151,67 = 1\,588,50 \text{ €}$
- Prime d'ancienneté : $1\,588,50 \times 3\% = 47,66 \text{ €}$
- Indemnité différentielle conventionnelle : 60,25 €
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 696,41 €

La perte de rémunération doit être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 €.

Le salaire global brut mensuel reste donc inchangé à 1 696,41 €.

b. Exemple n° 2

Cas d'un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec cinq ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 150,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

- Salaire conventionnel minimum : $1\,647,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 = 1\,647,00 \text{ €}$
- Prime d'ancienneté : $1\,647,00 \times 3\% = 49,41 \text{ €}$
- Salaire supplémentaire contractuel : 150,00 €
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 846,41 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (1^{er} juin 2017) :

- Salaire conventionnel : $735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) / 151,67 \times 151,67 = 1\,588,50 \text{ €}$
- Prime d'ancienneté : $1\,588,50 \times 3\% = 47,66 \text{ €}$
- Salaire supplémentaire contractuel : 150,00 €
- Indemnité différentielle conventionnelle : 60,25 €
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 846,41 €

Comme dans le premier exemple, l'indemnité différentielle conventionnelle est de 60,25 €, car le salaire supplémentaire contractuel de 150,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel. Ce salaire supplémentaire contractuel n'entre pas dans la comparaison du salaire avant et après juin 2017.

c. Exemple n° 3

Cas d'un gardien à 10 000 unités de valeur avec quatre ans d'ancienneté au niveau 3 et un coefficient de 275 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 100,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 637 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

- Salaire conventionnel minimum : $1\,657,00 \text{ €} \div 10\,000 \times 10\,000 = 1\,657,00 \text{ €}$
- Prime d'ancienneté : $1\,657,00 \times 3\% = 49,71 \text{ €}$
- Salaire supplémentaire contractuel : 100,00 €
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 806,71 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (1^{er} juin 2017) :

- Salaire conventionnel : $735,00 \text{ €} + (1,4993 \times 637) \div 10\,000 \times 10\,000 = 1\,690,05 \text{ €}$
- Prime d'ancienneté : $1\,690,05 \times 3\% = 50,70 \text{ €}$

- Salaire supplémentaire contractuel : 100,00 €
- Salaire global brut mensuel contractuel : 1 840,75 €

Comme dans l'exemple précédent, le salaire supplémentaire contractuel de 100,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel.

Le salaire global brut mensuel est augmenté de 34,04 € compte tenu du nouveau coefficient faisant passer la rémunération de 1 806,71 € à 1 840,75 €.

d. Devenir de l'indemnité différentielle complémentaire

L'indemnité différentielle complémentaire telle qu'exprimée dans les exemples n° 1 et n° 2 ci-dessus est un montant calculé au 1^{er} juin 2017. Conformément aux dispositions combinées des articles 12 et 22 de la convention collective, ce montant est fixe, n'évoluera pas dans le temps et aura vocation à être intégré au salaire supplémentaire contractuel qui apparaît sur une ligne du bulletin de salaire.

Dans un premier temps, c'est une démarche pédagogique que de faire apparaître cette indemnité complémentaire conventionnelle sur une ligne à part entière afin que le salarié comprenne qu'il n'est pas lésé.

12. Perspectives

La prochaine négociation annuelle obligatoire est prévue en février 2021.