

Mutuelle et prévoyance des gardiens, concierges et employés d'immeubles

Ce que la convention 3144 impose au syndicat de copropriétaires, au bailleur ou à la SCI qui emploie un gardien, et ce que cela coûte

Synthèse BL ASSUR, courtier en assurances (ORIAS n° 17 003 326), vérifiée le 16 septembre 2026 sur Légifrance, le Journal officiel, le Code du travail numérique et la notice de l'organisme recommandé. Le guide complet est en ligne sur bl-assur.fr.

Mutuelle BL ASSUR, à partir de

96 € / mois

55 % employeur : 52,80 € · 45 % salarié : 43,20 €

Prévoyance non-cadres, à partir de

1 % TA/TB

0,50 % employeur · 0,50 % salarié

Prévoyance cadres (ANI 2017)

1,50 % Ti

100 % employeur · CE d'entreprise offert aux salariés

L'essentiel en six points

- **Champ** : personnel logé ou non chargé de la garde, de la surveillance ou de l'entretien d'un immeuble, quel que soit l'employeur (syndicat de copropriétaires représenté par le syndic, bailleur, SCI, ASL, SEM). Catégories A (non logés) et B (logés) ; aucun statut cadre dans la grille.
- **Mutuelle obligatoire pour tous les salariés, sans ancienneté**, sur la grille de branche de l'accord du 6 décembre 2013 (étendu, appliqué depuis le 1er juin 2015), garanties de l'avenant n° 5 depuis le 1er avril 2026. Affiliation « isolé » ; ayants droit facultatifs, 100 % salarié.
- **Financement santé 55 % employeur / 45 % salarié** depuis le 1er juillet 2026 (avenant n° 6 du 9 mars 2026, étendu par arrêté du 21 mai 2026, JO du 5 juin 2026). Cotisation en % du plafond de la Sécurité sociale, identique pour un temps plein et un temps partiel.
- **Prévoyance obligatoire pour tous les salariés dès l'embauche**, sans dispense : décès 100 % TA+TB, rente éducation, obsèques 1 PMSS, incapacité en relais du maintien de salaire, invalidité. Cotisation contractuelle 1,39 % TA/TB en 50/50.
- **Maintien de salaire (art. 30.1)** : 90 % du salaire global brut sans carence après un an de présence, de 30 jours à 190 jours après 33 ans ; sans condition d'ancienneté en accident du travail ; maternité à 100 %.
- **Libre choix de l'assureur** à garanties au moins équivalentes : Malakoff Humanis Prévoyance (avec l'OCIRP pour la rente éducation) est recommandé, pas imposé.

Régime frais de santé : les principaux postes de la grille de branche

Poste (Sécurité sociale comprise)	Garantie conventionnelle	Repère (PMSS 2026 : 4 005 €)
Hospitalisation : séjour, honoraires, chambre particulière	230 % BR (200 % hors OPTAM), forfait journalier 100 %, chambre 2 % PMSS par jour, lit d'accompagnant 1 % PMSS	80,10 € / 40,05 € par jour
Généraliste / spécialiste / imagerie (OPTAM)	200 % / 220 % / 190 % BR (180 %, 200 %, 170 % hors OPTAM) ; auxiliaires et analyses 160 % BR	
Médecines douces, vaccins, sevrage tabagique	30 € par séance x 4 par an ; 5 % PMSS par an ; 100 € par an	120 € / 200,25 € / 100 €
Soins dentaires / inlays-onlays	170 % BR / 370 % BR depuis le 1er avril 2026 (170 % avant)	Avenant n° 5
Prothèses dentaires / orthodontie / implantologie	370 % BR (270 € par acte si non remboursées, 3 par an) / 300 % BR / 12 % PMSS par implant + 8 % par pilier, 60 % PMSS par an	Implant + pilier 801 €, plafond 2 403 € par an
Optique de classe B (un équipement tous les 2 ans)	Monture 100 € ; verres selon la correction, de 115 € à 345 € l'unité (adulte) ; lentilles 6 % PMSS par an (7 % si non remboursées)	Équipements de 330 € à 790 €
Chirurgie réfractive	20 % PMSS par œil et par an depuis le 1er avril 2026 (15 % avant)	801 € par œil
Aides auditives de classe II	160 % BR (122 % jusqu'à 20 ans), plafond 1 700 € par oreille tous les 4 ans	
Forfait naissance / cure thermale	20 % PMSS (doublé si naissance gémellaire) / 10 % PMSS par an	801 € / 400,50 €

Source : notice du régime recommandé (Malakoff Humanis Prévoyance, édition janvier 2021) et avenant n° 5 du 8 décembre 2025 étendu. Contrôle ligne à ligne sur le tableau conventionnel en vigueur avant mise en place. 100 % santé sans reste à charge en optique, dentaire et audiologie.

Cotisation santé de référence

- 2,094 % du PMSS dans le texte de l'accord (avenant n° 2 du 30 juin 2016), soit 83,86 € en 2026 ; 1,514 % en Alsace-Moselle.
- L'organisme recommandé peut appliquer un taux d'appel différent du taux contractuel ; le tarif en vigueur est vérifié lors du comparatif.
- Répartition : 55 % employeur / 45 % salarié depuis le 1er juillet 2026 (50/50 avant). Conjoint et enfants 100 % salarié.

Dispenses et multi-employeurs

- Couverture collective obligatoire au titre d'un autre emploi (y compris comme ayant droit) : une seule affiliation, dispense chez les autres employeurs sur justificatif annuel.
- Complémentaire santé solidaire, contrat individuel jusqu'à son échéance, CDD de moins de 3 mois avec versement santé.
- Temps partiel ou apprenti dont la cotisation atteint 10 % du salaire, si la DUE le prévoit. Prévoyance : aucune dispense, chaque employeur cotise.

Prévoyance de branche : régime unique pour tous les salariés dès l'embauche

Garantie	Niveau prévu par l'accord du 6 décembre 2013
Capital décès ou invalidité permanente et absolue	100 % du salaire de référence (TA + TB), double effet 100 % avec enfants à charge
Rente éducation (OCIRP), par enfant	8 % jusqu'à 12 ans (min. 1 700 €/an), 12 % de 12 à 19 ans (min. 2 500 €), 16 % de 19 à 26 ans en cas d'études (min. 3 300 €), doublée pour les orphelins des deux parents
Allocation frais d'obsèques	100 % du PMSS (4 005 € en 2026), salarié, conjoint ou enfant à charge
Incapacité temporaire	Indemnités journalières en relais de l'article 30.1, ressources portées à 80 % du brut, IJSS comprises (résumés publiés du régime)
Invalidité	100 % du salaire de référence en 2e et 3e catégories, 45 % en 1re, Sécurité sociale déduite (résumés publiés du régime)
Cotisation contractuelle	1,39 % TA/TB (décès 0,29, rente éducation 0,06, obsèques 0,16, incapacité 0,38, invalidité 0,50), 50/50 ; l'organisme recommandé applique un taux d'appel révisé chaque année, vérifié lors du comparatif
Offre BL ASSUR	À partir de 1 % TA/TB (0,50 % / 0,50 %), conformité au régime de branche vérifiée ligne à ligne ; cadres ANI 1,50 % T1 à 100 % employeur en complément

Maintien de salaire : article 30.1

Présence chez l'employeur	90 % du salaire global brut pendant
Après 1 an	30 jours
Après 3 ans	90 jours
Après 8 ans	110 jours
Après 13 ans	120 jours
Après 18 ans	130 jours
Après 23 ans	170 jours
Après 33 ans	190 jours

Dès le premier jour d'absence, sans carence, IJSS déduites ; même barème sans ancienneté en accident du travail ; maternité à 100 %. Obligation assurable par l'employeur (art. 30.1 e), cotisation patronale.

Coût employeur sur les offres BL ASSUR

Profil	Brut	Employeur / mois
Employé(e) d'immeuble cat. A, temps partiel	1 100 €	52,80 + 5,50 = 58,30 €
Gardien(ne) logé(e) cat. B	2 400 €	52,80 + 12,00 = 64,80 €
Responsable de site cadre	4 200 €	52,80 + 60,08 + 21,00 = 133,88 €

Mutuelle 96 € en 55/45, prévoyance 1 % TA/TB en 50/50, cadres 1,50 % T1 sur PMSS 2026 de 4 005 €. Retenue salarié : 43,20 € + 0,50 % du brut.

Formules mutuelle BL ASSUR (exemples, ajustables sur devis)

Poste	Socle CCN 96 €	Confort 106 € (recommandée)	Premium 121 €	Excellence 136 €
Honoraires hospitaliers OPTAM / chambre	230 % BR / 80,10 €	300 % BR / 90 €	400 % BR / 100 €	500 % BR / 120 €
Généraliste / spécialiste OPTAM	200 % / 220 % BR	250 % / 300 % BR	350 % / 400 % BR	500 % / 500 % BR
Prothèses dentaires / orthodontie	370 % / 300 % BR	400 % / 350 % BR	450 % / 400 % BR	500 % / 500 % BR
Verre simple / complexe / très complexe	115 / 275 / 345 €	135 / 290 / 350 €	150 / 300 / 350 €	160 / 300 / 350 €
Implantologie (implant + pilier / an)	801 € / 2 403 €	900 € / 2 700 €	1 000 € / 3 000 €	1 200 € / 3 600 €

Formules conformes à la grille de branche et au contrat responsable (monture 100 €, plafonds optique atteints sur les verres complexes en Premium et Excellence). Mutuelle à la carte : jusqu'à 600 % BR en honoraires, 800 € par équipement optique, 500 € par an de médecines douces, 1 500 € par implant.

Mise en place en sept étapes

- 1
- Vérifier l'IDCC en DSN, la catégorie A ou B, les multi-employeurs, l'éventuel cadre ANI.
- 2
- Acte applicable : l'accord de branche suffit s'il est appliqué tel quel ; DUE du syndic au nom du syndicat dès qu'un autre assureur, des garanties supérieures ou des dispenses facultatives sont retenus.
- 3
- Comparer les assureurs poste par poste (avenant n° 5, article 6 de l'accord).
- 4
- Rédiger la DUE si nécessaire : assureur, garanties, 55/45 et 50/50, dispenses (dont R. 242-1-6), suspension, portabilité.
- 5
- Remettre la notice contre émargement, recueillir les dispenses écrites.
- 6
- Paramétrer paie et DSN (assiette prévoyance logement compris).
- 7
- Suivre embauches, départs, portabilité, changement de syndic, avenants.

Points de vigilance

- Un contrat individuel du gardien ne remplace jamais le régime collectif ; la couverture comme ayant droit d'un contrat individuel n'ouvre aucune dispense.
- Part employeur minimale de 55 % de la cotisation « isolé » depuis le 1er juillet 2026, quel que soit l'assureur.
- Cotisation santé assise sur le plafond : prévoir dans la DUE la dispense des temps partiels et apprentis (10 % du salaire).
- Contrôle URSSAF sur trois années civiles : acte, notice, dispenses, DSN et bulletins cohérents.

Votre comparatif sous 48 h ouvrées, sans frais de courtage

Envoyez la liste de vos salariés (dates de naissance, catégorie, salaire, arrêts en cours) et votre IDCC : plus de 30 assureurs comparés, DUE si nécessaire et notice fournies, DSN accompagnée, dispenses et portabilité gérées, CE d'entreprise offert. BL ASSUR, Buchelay (78200) et 38 rue des Mathurins, 75008 Paris.

01 86 90 08 99
bl-assur.fr/devis-gratuit/

Tarifs d'entrée indicatifs, hors options, variables selon l'effectif, l'âge moyen, le département et la sinistralité ; garanties conventionnelles présentées sous réserve des textes en vigueur. Document non contractuel, BL ASSUR, ORIAS n° 17 003 326, vérifié le 16 septembre 2026.