



PRÉVOYANCE ET COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La prévoyance vise à protéger les salariés, dans un cadre collectif, des conséquences financières liées aux risques suivants :

1) Décès

Couvert par une ou plusieurs des garanties suivantes, éventuellement assorties d'options et/ou de garanties supplémentaires :

- versement d'un capital aux bénéficiaires désignés par le salarié,
- versement d'une rente éducation aux enfants à charge,
- versement d'une rente au conjoint survivant.

2) Incapacité/invalidité

Peut prévoir, en complément des prestations de la Sécurité sociale et du maintien du salaire prévu par les conventions collectives :

- Le versement d'indemnités journalières en cas d'arrêt de travail (incapacité temporaire)
- Le versement d'une rente d'invalidité (incapacité permanente)

3) Complémentaire frais médicaux

Présente dans certains contrats, cette couverture santé assure le remboursement de tout ou partie des frais de santé qui restent à la charge du salarié après le versement des prestations de la Sécurité Sociale.

Trois types d'organismes sont habilités à mettre en œuvre un contrat de protection sociale complémentaire.

Etablissements	Cadre	Intérêt	Contrôle
Mutuelles	Code de la mutualité	Non lucratif	Une voix par adhérent et élection en assemblée générale
Institutions de prévoyance	Code de la sécurité sociale	Non lucratif	Contrôlées par les représentants des entreprises adhérentes
Entreprises d'assurances	Code des assurances	Lucratif	Les actionnaires

En confiant leur couverture complémentaire aux assurances, les ayant-droits et les organisations syndicales qui les représentent perdent tout pouvoir d'agir sur les choix et orientations de leurs institutions.

Ce contrat de protection sociale complémentaire présente des inconvénients car :

- Il instaure une situation précaire et révisable,
- Il favorise le désengagement croissant de la Sécurité sociale,
- Il ouvre la porte à l'introduction de critères de sélection en fonction des risques,
- Les fonds ainsi collectés par les assurances vont accroître le marché financier qui fonctionne contre les salariés et contre l'emploi,
- La part de la capitalisation par rapport à la répartition s'accroît, utilisant de plus en plus ce qui relève de la répartition pour faire de la capitalisation,

- Il fait le jeu d'une concurrence biaisée par la pratique du dumping à l'heure où les dispositifs concernant l'épargne salariale ouvrent d'énormes perspectives aux appétits des compagnies d'assurances.

LA PREVOYANCE POUR LES MAITRES CONTRACTUELS DANS L'ENSEIGNEMENT PRIVE

I) La convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947

La dualité des contrats liant le maître à l'Etat et à l'établissement commande également l'application du droit des conventions collectives.

L'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 17 octobre 1983 conclut à l'obligation pour les établissements de faire bénéficier la convention de retraite des cadres du 14 mars 1947 aux maîtres contractuels et oblige le versement d'une cotisation de 1,5 % sur la tranche A (fraction de salaire limitée au plafond du régime général de la Sécurité Sociale) selon l'article 7 de cette même convention à la charge de l'employeur.

Donc les enseignants contractuels sont des cadres selon les articles 4 et 4 bis et article 36 de l'annexe 1 de la Convention Collectives Nationale des cadres du 14 mars 1947.

L'argument est que, même si la loi prévoit que les enseignants contractuels bénéficient des mêmes mesures sociales que leurs homologues de l'enseignement public, les partenaires sociaux peuvent conclure des conventions plus favorables aux salariés que les dispositions légales.

Ainsi donc le contrat entre le maître et l'Etat n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail entre le maître et l'établissement, car l'objet des conventions collectives est de régler les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales liées par un contrat de travail.

Cependant la convention de 1947 n'institue de façon obligatoire que le capital décès. Des garanties complémentaires peuvent être l'invalidité et le complément de salaire en cas de maladie, mais elles ne sont pas imposées.

De plus l'Etat ne prend pas en charge la cotisation de prévoyance mais verse une participation à la cotisation selon un taux fixé par décret en Conseil d'Etat (actuellement 0,097 %) correspondant à l'évaluation de la part de cotisation nécessaire pour assurer la parité en matière de capital-décès entre les maîtres fonctionnaires et les maîtres du privé.

II) L'accord paritaire national de prévoyance du 8 septembre 1978

Les maîtres contractuels et agréés des établissements d'enseignement privé sous contrat, bénéficient de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical. **D'après la circulaire du 16 novembre 1964**

➤ **Après 6 mois de présence :**

Un mois à plein traitement, un mois à demi-traitement

➤ **Après 3 ans de présence :**

Deux mois à plein traitement, deux mois à demi-traitement

Afin d'éviter qu'en cas de longue maladie certaines personnes ne se retrouvent qu'avec les indemnités de la Sécurité Sociale, un accord entre les organismes employeurs et les organisations syndicales a été signé dans le but de mieux protéger le personnel face aux risques suivants :

- décès,
- incapacité temporaire (maladie, accident de travail...),
- invalidité permanente totale ou partielle.

En cas de décès il est versé un capital ou rente aux ayant droit.

En cas d'incapacité/d'invalidité il est versé un complément de salaire à hauteur de 83 % du salaire de référence (salaire brut des 12 mois précédant l'arrêt ou le décès limité par les plafonds des tranches A et B de la Sécurité Sociale).

Dans le cas où la Sécurité Sociale porte sa prestation à 66 % et plus, la couverture passe à 90 % du salaire brut de référence.

Cet accord s'applique dans tous les établissements adhérant à l'un des organismes employeurs signataires :

La FNOGEC, le SNCEEL, L'UNETP, le SYNADIC

Cet accord ne s'applique donc pas nécessairement dans tous les établissements relevant de la branche professionnelle de l'enseignement privé sous contrat ; en effet, si des établissements ne sont pas adhérents à l'une de ces organisations syndicales d'employeurs, certains maîtres ne bénéficieront que de la couverture décès imposée par la convention cadre du 14 mars 1947.

Les salariés dont le salaire atteint la tranche B (salaire compris entre une fois et quatre fois le plafond du régime général de la Sécurité Sociale) et dont l'établissement a souscrit un contrat de groupe à hauteur de la tranche A auront une plus grande perte de salaire, mais ils peuvent négocier avec leur établissement afin de prendre la différence de cotisation partiellement ou totalement à leur charge. Dans certains établissements, le comité d'entreprise y participe.

L'établissement est en droit de demander aux enseignants le paiement de la CSG et de la RDS sur cette cotisation de prévoyance (part revenant à l'employé et non à l'employeur si ce dernier ne désire pas prendre à sa charge le différentiel entre le salaire de référence de la tranche A : 2 476 € au 01/01/04 et le salaire de l'employé, car au-delà, le caractère obligatoire n'intervenant plus, l'exonération des cotisations sociales ne s'applique plus, article L. 136-2 chapitre II 4^e alinéa du code la sécurité sociale.).

Suite à l'inquiétude sur un risque de transfert des cotisations avec le nouveau statut des maîtres, il faut savoir que les contrats de prévoyance des établissements sont des contrats d'adhésion de groupe et qu'à ce titre ils couvrent aussi le personnel cadre privé de nos établissements selon (la loi du 14 mars 1947) et qu'il est absolument interdit de faire une différenciation sur le paiement des cotisations des personnels, entraînant une rupture du contrat de groupe.

L'accès à une couverture complémentaire par le biais d'un régime collectif obligatoire est une garantie pour le salarié contre les risques de sélection via un questionnaire médical.

Les cotisations salariales sont déduites du revenu imposable et les cotisations patronales sont déductibles du bénéfice imposable pour l'entreprise. De plus, ces cotisations sont exonérées de charges sociales sur la partie de la prévoyance revêtant un caractère collectif et obligatoire : article L 242-1 du code de la sécurité sociale.

Le comité d'entreprise de l'établissement a un rôle d'information et de consultation :

- Le CE doit être informé (article L.431-4 du code du travail),
- Le CE doit être consulté préalablement à la mise en place d'une garantie collective (article L.432-3 du code du travail),
- Le CE peut recevoir, à sa demande, le rapport annuel de l'organisme assureur (article L.432-3-2 du code du travail),
- Le CE peut proposer une couverture à adhésion facultative,
- Le CE peut participer au paiement des cotisations des salariés (articles L.242-1 et D.242-1 du code de la Sécurité sociale).

Lors de la mise en place ou à l'occasion d'une modification du contrat, l'organisme assureur est tenu d'établir une notice d'information détaillée qui fournit les garanties et leurs modalités d'application. Un exemplaire doit être fourni à chaque salarié, qui a valeur contractuelle (loi n° 89-1009, article 12).

SNPEFP CGT – case 544 – 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL CEDEX

Tél. 01.42.26.55.20 – Fax. 01.49.88.07.43 –

Email : snpefp@ferc.cgt.fr – Web : www.snpefp-cgt.org ou www.ferc.cgt.fr

Un contrat est résiliable tous les ans.

Droits en matière de capital-décès des ayants droit des maîtres cadres décédés :

Le dispositif de versement par l'Etat aux ayant droit des maîtres décédés d'une prestation directe couvrant le risque décès de ces maîtres a été annulé par décision du conseil d'état (arrêt UROGEC des pays de Loire du 5 décembre 1997).

En conséquence, ces derniers doivent, pour obtenir un capital –décès, s'adresser :

- **d'une part, à leur caisse primaire d'assurance maladie (articles L. 361-1 et R 361-1 du code de la sécurité sociale)**
- **d'autre part, à leur caisse de retraite complémentaire et de prévoyance rattaché au régime de l'ARGIC.**

La loi n°72-1223 du 29 décembre 1972 rappelle l'obligation légale faite à l'employeur de prendre à sa charge la cotisation de 1,5% relevant de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres ou à défaut un **capital décès égal à trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.**

Info CGT – 28 septembre 2004 - Marc Geniez