



Prévoyance invalidité différente selon catégorie socioprofessionnelle

Par elogaya

Je fais appel à votre service car personne dans mon entourage professionnel ou personnel ne peut m'aider.

Je suis salariée depuis 2006 dans une entreprise française qui compte aujourd'hui plus de 2000 salariés. Nous sommes divisés en deux corporations distinctes, chacun sa convention, chacun sa prévoyance.

Après 3 ans d'arrêt, je suis depuis un an en Invalidité catégorie 1 et j'ai repris en mi-temps. Je touche la moitié de mon salaire par mon employeur et 30% du salaire calculé par la CRAMIF sachant que mes 3 dernières années ont été compensées par des indemnités journalières et que celles-ci ne sont pas prises en compte dans le calcul pour les 30% cela fait un salaire global mensuel très faible. Je suis également reconnue comme Travailleur handicapé, j'ai une RQTH.

En contactant ma prévoyance afin de bénéficier des 20% de complément de salaire. J'ai découvert que dans ma corporation, les clauses de travail avec handicap étaient exclues. Contrairement à l'autre qui a plusieurs clauses pour les invalidités et handicap.

La prévoyance se négocie à l'unilatéral, les Organisations Syndicales n'ont pas de pouvoir sur le contenu et c'est pour cela qu'ils ne m'aident pas. Seul le patron est décisionnaire. Au vu de notre prévoyance un délégué m'a même conseillé de ne pas reprendre le travail, car plus protectrice financièrement en cas d'arrêt total.

Ma question est : Puis-je appuyer ma demande de l'ajout de la même clause concernant l'invalidité que l'autre corporation auprès de la DRH ? car les handicapés sont clairement marginalisés dans ma profession (nous sommes 2) sachant que dans l'entreprise dont nous sommes filiale cette couverture est existante pour tous les salariés.

L'assistance sociale de mon entreprise a découvert en même temps que moi cette aberration de traitement, de son expérience, elle n'a jamais vu de différenciation de contrat sur l'invalidité dans les autres entreprises où elle a travaillé. Mais malgré ses relances et demandes auprès de la RH rien n'aboutit.

Aucune assurance crédit ou maison ne prend en charge mon invalidité.

Je vous remercie profondément de prendre le temps de me lire.
Très respectueusement Elogaya

Par kang74

Bonjour

Vous n'avez aucun pouvoir quant à changer les clauses d'un contrat qui généralement reprend les dispositions conventionnelles et est en rapport avec les cotisations salariales et patronales de cette prévoyance (ben oui, c'est un peu beaucoup vous qui payez pour la couverture de ce risque) .

Par contre les organisations syndicales, quoi qu'elles vous en disent ont bien le pouvoir de négocier les termes et les conditions du contrat de prévoyance en apportant des améliorations dans les conventions collectives : c'est un peu leur job ...(m'enfin si on donne d'un côté ... ben on prend de l'autre ... négociation)

De plus votre invalidité a été prise en charge sous un contrat dont les droits et conditions sont ouverts depuis la date du fait générateur du risque invalidité ; changer les dispositions conventionnelles, ou le contrat pour les salariés ne changerait rien pour vous, vous êtes et resterez soumise aux conditions de ce contrat (qu'il faut avoir et garder jusqu'à la retraite)

Même si cela vous paraît aberrant, j'attire votre attention qu'il n'y a pas de droit à la prévoyance, que contrairement à la

mutuelle, l'employeur n'a pas l'obligation d'y souscrire (sauf dispositions conventionnelles auxquels il doit se conformer)
Des millions de personnes n'ont donc jamais de prévoyance qui prenne le relais pour le risque maladie, invalidité, incapacité ou décès .

Mais dans tous les cas , votre demande ne peut pas aboutir.

Par elogaya

Je vous remercie de votre réponse rapide et claire.

Effectivement je me doutais bien que ce ne serait pas une évidence. La direction a donc bien le droit de choisir qui de ses collaborateurs couvrir en cas de handicap. Et laisser les autres sur le carreau.

Encore merci pour votre rapidité.

Très bonne soirée

Par kang74

Elle ne choisit rien .

Les droits découlent de la convention collective ,qui n'a pas été mise en place/décidés par votre directeur .

Mais lors d'une négociations entre les organisations syndicales patronales et salariales .

Et contrairement à ce que l'on pense,parfois les organisations syndicales ne sont pas forcément d'accord pour augmenter les cotisations , simplement parce que les salariés ne veulent pas voir leurs salaires plus amputés .

Donc c'est peu plus complexe que le fait que les patrons ne veulent pas faire d'effort ...