

LES CONTRIBUTIONS DES FAMILLES



EXONERATIONS ET REDUCTIONS
Exonérations totales ou partielles
Réductions au regard des charges sociales
Réductions en faveur des personnels de l'établissement

EXONERATIONS TOTALES OU PARTIELLES

Quel que soit le système de tarification, la possibilité d'une réduction des contributions des familles, à caractère social, doit toujours exister par sollicitation du chef d'établissement, en raison de circonstances et difficultés particulières. La proposition financière doit toujours intégrer a priori cette dimension de solidarité, en lien avec notre caractère propre.

Outre le cas de ces familles en difficulté financière, les OGEC sont amenés à octroyer des exonérations totales ou partielles des contributions des familles aux personnels enseignants et non enseignants travaillant dans l'établissement scolaire.

REDUCTIONS DES CONTRIBUTIONS DES FAMILLES AU REGARD DES CHARGES SOCIALES

Ces exonérations totales ou partielles posent une réelle difficulté au regard de l'article L. 136-1-1 (alinéa 1^{er} du I) du Code de la sécurité sociale qui pose le principe suivant :

*« La contribution prévue à l'article L. 136-1 est due sur toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, **dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective**, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte ».*

Le code ne fait pas de distinction entre salariat ou non ; les termes généraux « en contrepartie ou à l'occasion du travail » remettent en cause les exonérations de contributions des familles accordées au personnel enseignant comme au personnel non enseignant, directement salarié des OGEC.

C'est pour cette raison que les inspecteurs du redressement, les URSSAF et les TASS s'accordent sur ce point : les avantages perçus par les enseignants doivent être traités comme des éléments de rémunération soumis à charge.

Une tolérance de 30 % est faite par l'URSSAF : ne sont pas redressées les réductions de la contribution des familles qui n'excèdent pas 30 %.

REDUCTIONS FAITES EN FAVEUR DES PERSONNELS ENSEIGNANT ET NON ENSEIGNANTS TRAVAILLANT DANS LES ETABLISSEMENTS

L'ACOSS, dans sa prise de position exprimée en date du 22 mai 2017, apporte des précisions quant au traitement des avantages conventionnelles dont bénéficie le personnel enseignant et salarié des établissements de l'enseignement privé, pour leurs enfants scolarisés au sein de ces-dits établissements. Elle valide les réductions tarifaires prévu dans la CC EPNL et portant sur :

- la contribution des familles appelée pour ses propres enfants par l'établissement dans lequel le salarié travaille d'une part ;
- les frais de repas pris par les enfants du salarié facturés par l'établissement dans lequel il travaille d'autre part.

L'ACOSS précise toutefois que ces réductions tarifaires doivent être plafonnées à 30 % du tarif applicable à la famille et que, dans le cas contraire, si la réduction appliquée par un établissement est supérieure à 30%, celle-ci pourra être considérée comme un avantage en nature soumis à charges sociales et fiscales dès le 1^{er} euro.

L'exonération totale ou partielle des contributions des familles en faveur des personnels qui travaillent dans les établissements catholiques d'enseignement remonte à l'époque de l'Enseignement catholique avant la loi Debré de 1959, au début du XX^{ème} siècle, temps où les établissements catholiques d'enseignement fonctionnaient hors contrat, donc sans financement public. La participation des familles était la seule ressource des écoles pour assurer les charges de fonctionnement, les salaires des personnels laïcs enseignants et non enseignants et les investissements. De ce fait les salaires des enseignants étaient peu élevés. La loi Debré en 1959 a instauré la prise en charge par l'Etat des traitements des enseignants, ceux-ci ont donc évolué progressivement, pour atteindre la parité avec les salaires des enseignants du public.

Les conventions collectives de tous les personnels ont également bénéficié d'évolutions salariales régulières. Dans l'ensemble aujourd'hui, les rémunérations du personnel enseignant ou non enseignant de l'Enseignement catholique sont hors de toute comparaison par rapport aux années 1950 et se situent honnêtement par rapport à d'autres catégories professionnelles.

Ainsi des enseignants ou autres personnels de l'Enseignement catholique peuvent recevoir aujourd'hui un salaire supérieur à celui de nombreux parents.

Il convient donc de procéder à ce choix en conseil d'administration, si des exonérations aux personnels excèdent 30% du tarif applicable aux familles, cela risque d'obérer la possibilité pour l'OGEC d'exonérer totalement ou partiellement les parents d'élèves en difficultés économiques.