



14ème législature

Question N° : 93731	De M. Laurent Furst (Les Républicains - Bas-Rhin)	Question écrite
Ministère interrogé > Affaires sociales et santé		Ministère attributaire > Affaires sociales et santé
Rubrique > agriculture	Tête d'analyse > salariés agricoles	Analyse > mutuelle. couverture obligatoire. réglementation.
Question publiée au JO le : 08/03/2016 Réponse publiée au JO le : 07/06/2016 page : 5033		

Texte de la question

M. Laurent Furst interroge Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur la mise en application de l'obligation de la complémentaire santé collective. Sont concernés par cette obligation les employeurs agricoles qui doivent assurer une couverture à tous leurs employés, y compris saisonniers. Cette obligation rompt avec l'accord de branche de 2008 qui généralisait la complémentaire santé aux salariés agricoles disposant d'une ancienneté de plus de douze mois. L'obligation d'assurer une complémentaire santé va poser de très importantes difficultés aux petites entreprises agricoles qui ont recours aux travailleurs saisonniers, parfois pour de très courtes périodes (quelques jours). Outre la charge financière supplémentaire pour l'employeur, cette obligation sera également une contrainte administrative pour lui en ce que les organismes assureurs refusent souvent d'affilier les contrats courts. Aussi, il souhaite savoir quels dispositifs le Gouvernement entend mettre en place pour adapter l'obligation de complémentaire santé aux travailleurs saisonniers. Il souhaite également savoir quelles compensations financières peuvent être accordées aux entreprises agricoles.

Texte de la réponse

Depuis le 1er janvier 2016, en application de la loi de sécurisation de l'emploi, les employeurs ont l'obligation de proposer à leurs salariés un dispositif de participation à la protection complémentaire de tous leurs salariés. Le fait que l'accord de branche prévoit une clause d'ancienneté ne dispense donc pas les employeurs de cette obligation à l'égard des salariés en contrat à durée déterminée de moins de trois mois. Le versement santé constitue une modalité alternative, pour les employeurs, de satisfaire à leur obligation de proposer une participation à la protection complémentaire pour leurs salariés. Ce versement santé peut intervenir dans trois cas de figure : à l'initiative des partenaires sociaux, par décision unilatérale de l'entreprise ou à l'initiative du salarié qui a demandé à être dispensé de la couverture collective. En effet, au titre du III de l'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale, un accord de branche peut prévoir que la couverture santé des salariés, dont la durée de contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois ou dont la durée effective de travail prévue par le contrat de travail est inférieure à 15 heures par semaine, est assurée par le versement santé. En l'absence d'accord de branche ou si celui-ci le prévoit, un accord d'entreprise peut également prévoir cette couverture. En outre, l'employeur peut par décision unilatérale prévoir cette même couverture lorsque ces salariés ne sont pas déjà couverts à titre collectif obligatoire. Ce dispositif, dont le montant est proportionnel à la durée rémunérée et à la cotisation santé due pour un salarié couvert par la couverture complémentaire de l'entreprise, est simple d'utilisation et peut être versée en même temps que le salaire.