



## 14ème législature

<b>Question N° :</b> 93734	De <b>M. Michel Sordi</b> ( Les Républicains - Haut-Rhin )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Affaires sociales et santé		<b>Ministère attributaire</b> > Affaires sociales et santé
<b>Rubrique</b> > agriculture	<b>Tête d'analyse</b> > salariés agricoles	<b>Analyse</b> > mutuelle. couverture obligatoire. réglementation.
Question publiée au JO le : <b>08/03/2016</b> Réponse publiée au JO le : <b>07/06/2016</b> page : <b>5033</b>		

### Texte de la question

M. Michel Sordi attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur la situation des producteurs de semences de maïs et les conséquences de la généralisation de la complémentaire santé. La généralisation de la complémentaire santé collective d'entreprise, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, impose de proposer ce type de couverture à l'ensemble des salariés des entreprises, y compris les saisonniers. Les CDD de moins de trois mois sont concernés par cette mesure et peuvent bénéficier du « chèque santé » comme le précise le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015. Cependant, cette décision est en contradiction avec l'accord collectif de branche signé par les partenaires sociaux dès 2008 et généralisant la complémentaire santé initialement pour les salariés agricoles disposant d'une ancienneté de 12 mois. Lors des négociations de cet avenant en 2015, cette clause d'ancienneté a été réduite à 3 mois car le maintien d'une clause d'ancienneté était dicté par l'impossibilité pour les organismes de protection sociale de gérer l'affiliation des « saisonniers ». La remise en cause de cette clause d'ancienneté au motif du versement du « chèque santé » va imposer des contraintes aux petites entreprises agricoles qui emploient chaque année de nombreux saisonniers pour des durées très courtes. Ces dernières devront ainsi faire face à une nouvelle charge financière qui entraîne une nouvelle augmentation du coût du travail pénalisant la compétitivité de leur production face à leurs concurrents de l'Union européenne. Mais ils seront également confrontés à de nouvelles lourdeurs administratives insurmontables pour les petites entreprises. Le risque pour les employeurs de voir leur responsabilité engagée par défaut de couverture de leurs salariés saisonniers l'amène à demander ce que compte faire le Gouvernement pour pallier ces difficultés et quelles seront les mesures qui seront prises pour permettre aux partenaires sociaux agricoles d'organiser la protection sociale complémentaire des contrats courts.

### 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.