

14ème législature

Question N° : 94837	De Mme Marie-Louise Fort (Les Républicains - Yonne)	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 : 12/04/2016 Réponse publiée au JO le : 07/06/2016 page : 5033		

Texte de la question

Mme Marie-Louise Fort attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur les conséquences de la généralisation de la complémentaire santé en agriculture. La complémentaire santé collective d'entreprise, entrée en vigueur le 1er janvier 2016, impose de proposer ce type de couverture aux salariés des entreprises, y compris les saisonniers. Cette décision est en contradiction avec l'accord collectif de branche signé par les partenaires sociaux dès 2008 et qui généralisait la complémentaire santé pour les salariés agricoles disposant d'une ancienneté de plus de 12 mois. La généralisation de la complémentaire santé va imposer de nouvelles contraintes 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, il sera confronté à une lourdeur administrative, les organismes assureurs refusant souvent d'affilier les contrats courts. Aussi elle souhaite savoir quelles mesures le Gouvernement entend mettre en place pour adapter l'obligation de complémentaire santé aux travailleurs saisonniers.

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.