



## Le versement santé

### Rappel : La généralisation de la complémentaire santé

Depuis l'instauration, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, de la généralisation de la complémentaire santé, l'employeur est tenu de proposer à tous ses salariés une couverture complémentaire santé.

Toutefois, il existe un dispositif alternatif au contrat collectif obligatoire qu'est le "versement santé".

Les salariés peuvent ainsi percevoir de leur employeur un financement (dit "versement santé"), afin de participer à la prise en charge de leur couverture santé souscrite à titre individuel.

### Zoom sur le versement santé

Il y a deux situations dans lesquelles le salarié peut bénéficier du versement santé.

- ▶ Si l'accord de branche ou d'entreprise ou une DUE prévoit le versement santé, le dispositif est applicable
  - aux CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois,
  - aux missions d'intérim d'une durée inférieure ou égale à 3 mois,
  - aux contrats à temps partiel avec un temps de travail inférieur ou égal à 15h par semaine.
  
- ▶ Lorsque le salarié fait valoir une dispense de droit, correspondant à la situation suivante :
  - son contrat de travail lui permet de bénéficier d'une couverture collective à adhésion obligatoire frais de santé inférieure à 3 mois,**et**
  - il bénéficie par ailleurs d'une couverture frais de santé individuelle qui répond aux critères du contrat responsable. Il doit alors fournir un justificatif à l'employeur (attestation de l'organisme assureur, déclaration sur l'honneur...).**Attention :** Le salarié ne justifiant pas du bénéfice d'un contrat responsable ne pourra pas prétendre au versement santé et ne sera pas couvert au titre de la couverture collective obligatoire.

Le salarié ne peut pas cumuler le versement santé avec l'un des dispositifs suivants :

- la couverture maladie universelle – complémentaire (CMU-C),
- l'aide à l'acquisition d'une assurance complémentaire en matière de santé (ACS),
- une couverture collective et obligatoire, y compris en tant qu'ayant droit,
- une couverture complémentaire financée par une collectivité publique.

### Modalités

Lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission,

- ▶ l'employeur a l'obligation d'informer le salarié :
  - de l'existence du dispositif versement santé
  - des justificatifs à fournir et du délai de leurs présentations à l'employeur
  
- ▶ la demande doit être réalisée le jour de l'embauche. Le salarié doit remettre à l'employeur l'attestation de l'adhésion à une complémentaire santé responsable. A défaut d'attestation d'adhésion, le salarié est tenu de :
  - remettre à l'employeur une copie de l'attestation de la carte de tiers payant santé
  - et s'engage à transmettre sous 21 jours (ou dans la limite de la date de fin du contrat de travail pour les contrats plus courts) l'attestation de l'assureur de l'adhésion à une complémentaire santé.



## Le versement santé

Un document d'information sur le versement santé est disponible sur le site [msa.fr](http://msa.fr), rubrique "employeur". Ce document est également consultable au sein de la rubrique "particulier".

**L'employeur peut le télécharger et le remettre à son salarié pour information, ce qui lui permet de remplir son obligation d'information sur le dispositif à l'égard du salarié.**

### Calcul du versement santé

Le montant du versement santé est calculé sur la base du montant de la contribution mensuelle que l'employeur aurait versé si le salarié avait été affilié au contrat obligatoire et collectif de l'entreprise. Il est calculé salarié par salarié, et est proratisé en fonction du temps de travail.

La formule est la suivante :

**Montant versement santé\* = montant de la contribution patronale x nombre d'heure mensualisée**

\* à ce résultat, est appliqué un coefficient de portabilité de 105 % pour les salariés en CDI et **125 % pour les salariés en CDD.**

En tout état de cause, le montant de la contribution ne peut être inférieur à un montant de référence, qui est fixé à 15,58 euros pour 2018, conformément à l'accord national de la production agricole.

*Pour obtenir le nombre d'heure mensualisée, il faut diviser le nombre d'heures effectuées par 151,67.*

### Exemples

*Les exemples suivants sont calculés sur la base d'une cotisation mensuelle de 34 € financée à 50 % par l'employeur, soit un montant de contribution de 17 €.*

*Ces exemples concernent un CDD : le coefficient appliqué est donc de 125 %.*

**1. Un salarié travaille à temps plein (7 heures par jour) pendant 10 jours au cours du mois de septembre.**

- Montant = 17 (euros de contribution) x 7 (heures) x 10 (jours) / 151,67 (heures) = 7,85 €
- Versement santé mensuel = 7,85 x 125 % = 9,80 €

**L'employeur est redevable, au titre du versement santé, d'un montant de 9,80 €.**

**2. Un salarié travaille à temps plein (7 heures par jour) pendant 14 jours à cheval sur les mois de septembre et octobre : 6 jours en septembre et 8 jours en octobre.**

► *Calcul pour le mois de septembre :*

- Montant = 17 (euros) x 7 (heures) x 6 (jours) / 151,67 (heures) = 4,71 €
- Versement santé mensuel de septembre = 4,71 x 125 % = 5,89 €

► *Calcul pour le mois d'octobre :*

- Montant de référence = 17 (euros) x 7 (heures) x 8 (jours) / 151,67 (heures) = 6,28 €
- Versement santé mensuel d'octobre = 6,28 x 125 % = 7,85 €

**L'employeur est redevable, au titre du versement santé, d'un montant de 13,74 €.**