

En 2017, 84 % des établissements, regroupant 96 % des salariés du secteur privé, proposent une complémentaire santé d'entreprise. Depuis la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise effective au 1^{er} janvier 2016, réforme de la complémentaire santé d'entreprise la plus récente, la part de salariés travaillant dans un établissement proposant une complémentaire santé a progressé plus fortement parmi les salariés les plus modestes. Pour autant, des disparités perdurent. Les salariés dont les salaires sont les plus bas, ainsi que ceux en contrat à durée déterminée (CDD), ont moins souvent accès à des contrats d'entreprise et se voient offrir, lorsqu'ils y ont accès, des contrats moins généreux. Les salariés les plus jeunes, les plus modestes et ceux qui ont été contraints par la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise de changer de couverture, déclarent plus souvent ne pas souhaiter être couverts par le contrat d'entreprise de leur établissement.

Depuis 2016, la quasi-totalité des salariés ont accès à une complémentaire santé d'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2016, tout employeur de droit privé est tenu de proposer une complémentaire santé à ses salariés et de participer au montant de la cotisation à hauteur de 50 % au minimum. Les salariés ont obligation de la souscrire, sauf situations particulières permettant, à leur demande, d'en être dispensés¹. Le contrat socle obligatoire mis en place par l'employeur peut couvrir uniquement le panier de soins minimum imposé par la loi ou être plus généreux, dans la limite des plafonds de remboursement imposés aux contrats responsables (voir annexe 1). En complément du contrat socle, les salariés ont la possibilité de souscrire des options de renforts (voir fiche 17). En 2017², d'après l'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE, voir annexe 2), 84 % des

établissements du secteur privé employant au moins un salarié (regroupant 96 % des salariés du secteur privé) déclarent proposer une complémentaire santé à leurs salariés. Avant que la loi ne les y oblige, seulement un établissement sur deux proposait un contrat d'entreprise à ses salariés (*graphique 1*) : 74 % des salariés du secteur privé y avaient alors accès. La part de salariés ayant accès à une complémentaire santé proposée par leur établissement a progressé plus fortement parmi les ouvriers non qualifiés (+34 points) et parmi les 20 % des salariés les moins bien rémunérés (+37 points) [Perronnin, 2019]. Les établissements qui ont été le plus souvent contraints de mettre en place un contrat d'entreprise sont les établissements de petite taille, ainsi que ceux des secteurs de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale et des autres activités de services (Lapinte, Perronnin, 2018 ; Perronnin, 2019). Les contrats socle mis

1. Les dispenses concernent principalement les salariés déjà couverts par un contrat d'entreprise en tant qu'ayants droit (sous certaines conditions), les salariés avec un CDD de moins de douze mois, ceux à temps très partiel, les personnes couvertes par complémentaire santé solidaire (CSS, ex-CMU-C) [voir fiche 18], les apprentis, ainsi que ceux qui travaillaient déjà dans l'entreprise lors de la mise en place du contrat, si ce dernier a été instauré via une décision unilatérale de l'employeur. La liste exhaustive des cas de dispense et leurs conditions sont consultables sur le site <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20740>.

2. L'enquête PSCE de 2017 est la plus récente qu'il est possible de mobiliser pour décrire les contrats de complémentaire santé mis en place par les employeurs selon les caractéristiques des entreprises et des salariés. L'objectif de l'enquête 2017 était de suivre les évolutions de l'offre de complémentaire santé au sein des entreprises suite à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise de 2016. La prochaine enquête PSCE, qui sera réalisée en 2025 par l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé (Irdes), portera sur le sujet de la prévoyance complémentaire d'entreprise tout en continuant d'apporter des éclairages sur la complémentaire santé d'entreprise.

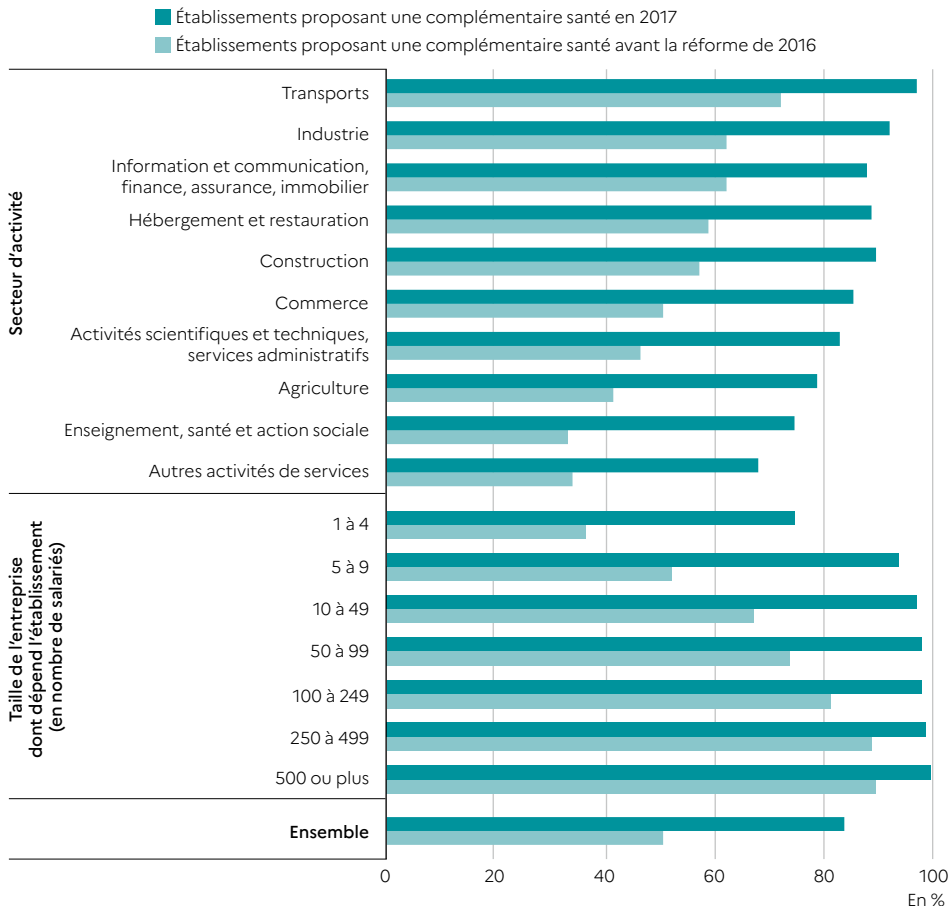
en place par les employeurs dans le cadre de la réforme ont été plus généreux, en termes de garanties, que ne l'impose le minimum légal, tout en étant moins couvrants que les contrats d'entreprise qui préexistaient avant la réforme (Pierre, 2022).

Les contrats d'entreprise décrits dans cette fiche concernent les contrats socle tels que proposés depuis l'implémentation de la réforme relative à la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise.

Une offre de complémentaire santé qui dépend toujours de la taille des entreprises et du secteur d'activité

En 2017, 16 % des établissements n'offrent pas de complémentaire à leurs salariés. Il s'agit principalement de très petits établissements comptant moins de cinq salariés. Ces établissements déclarent comme raison principale à cette absence d'offre le fait que l'ensemble des salariés sont dispensés d'adhésion (Lapinte, Perronnin, 2018 ; Perronnin, 2019). L'offre de

Graphique 1 Part d'établissements proposant une complémentaire santé à leurs salariés, selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité



Lecture > Parmi les établissements appartenant à des entreprises de 1 à 4 salariés, 75 % proposent une complémentaire santé d'entreprise en 2017 (ils étaient 37 % avant l'implémentation de la réforme).

Champ > Ensemble des établissements du secteur privé avec au moins 1 salarié au 31 décembre 2015.

Sources > DREES, Irdes, enquête PSCE 2017, volet établissements.

complémentaire santé d'entreprise reste en effet très liée à la taille de l'entreprise dont dépend l'établissement, ainsi qu'à son secteur d'activité. Les établissements rattachés aux entreprises de 50 à 99 salariés sont 98 % à avoir mis en place un contrat d'entreprise en 2017, contre 74 % pour les établissements des entreprises de moins de cinq salariés (*graphique 1*). Les établissements des secteurs de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale et les autres activités de services sont également ceux qui ont le moins souvent mis en place un tel contrat, à hauteur respectivement de 75 % et 68 %, contre plus de 90 % pour les établissements des secteurs du transport et de l'industrie³. Ainsi, bien que ces établissements sont ceux qui ont le plus souvent augmenté leur offre de complémentaire santé d'entreprise depuis la généralisation de cette dernière, ils restent également ceux qui en proposent le moins souvent en 2017 (Lapinte, Perronnin, 2018 ; Perronnin, 2019 ; Barlet *et al.*, 2019).

Des contrats d'entreprise plus généreux pour les cadres et les salariés avec des salaires élevés

En 2017, la contribution financière des employeurs à la prime des contrats s'élève à 61 % en moyenne par contrat⁴, soit 11 points de plus que le minimum requis, et ce taux varie peu selon la taille des entreprises (*graphique 2a*). Exprimée en euros et rapportée au nombre de salariés concernés, la participation financière des employeurs est plus forte au sein des grands établissements. Les primes des contrats socle sont donc plus élevées au sein des grands établissements, du fait notamment de niveaux de garantie plus couvrants (Perronnin, Raynaud, 2020 et

graphique 2b). La participation des employeurs est la plus élevée, tant en ce qui concerne le taux de participation que le montant dépensé, dans le secteur de l'information et des activités financières et immobilières (respectivement 65 % et 53 euros par contrat) et la plus basse dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (respectivement 55 % et 22 euros par contrat) [Perronnin, 2019].

Si, d'après la loi, tous les salariés doivent avoir accès à un contrat d'entreprise, les employeurs peuvent toutefois mettre en place des contrats différenciés par catégorie socioprofessionnelle. Selon une distinction cadres/non-cadres principalement, 17 % des établissements au sein desquels au moins deux catégories socioprofessionnelles sont représentées différencient les contrats (Perronnin, Raynaud, 2020). La contribution de l'employeur s'élève alors à 67 % en moyenne par contrat pour les cadres contre 60 % pour les ouvriers, les niveaux de garantie étant supérieurs en moyenne pour les cadres (177 % du tarif de convention pour les dépassements d'honoraires par exemple pour les cadres contre 154 % pour les ouvriers)⁵. Plus généralement, au-delà de l'existence de contrats différenciés au sein d'un établissement, l'enquête PSCE 2017 montre que les établissements au sein desquels les cadres sont nombreux et les salaires élevés ont mis en place des contrats en moyenne plus généreux que les autres établissements, tant en ce qui concerne la participation de l'employeur que les niveaux de garantie des contrats. Une augmentation de 10 % du salaire moyen par établissement est liée à un accroissement des niveaux de garantie de 1,3 % et à une augmentation du taux de participation des employeurs de 0,4 point (Perronnin, Raynaud, 2020).

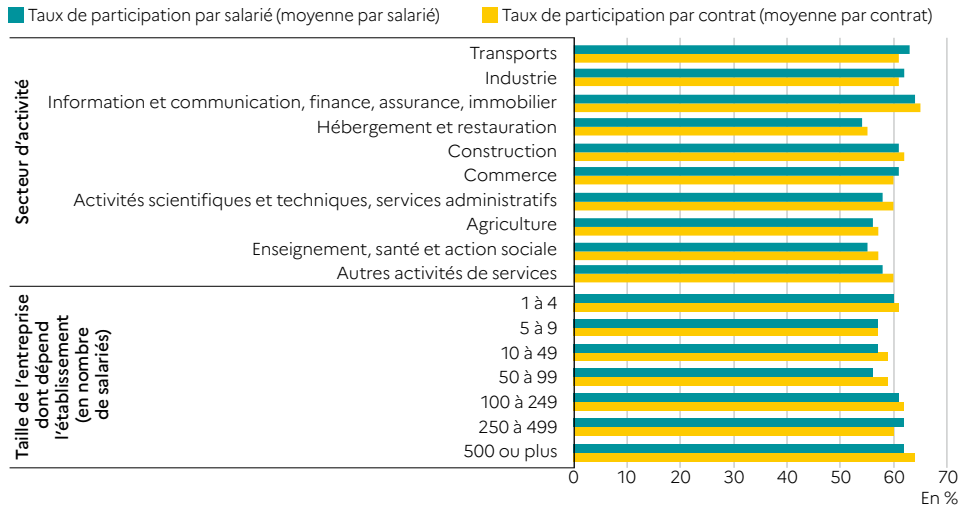
3. Au-delà de la taille et du secteur d'activité, d'autres facteurs peuvent être liés à l'absence de mise en place de contrat d'entreprise : l'ancienneté de l'établissement par exemple, ou son territoire d'implantation. Les établissements des départements et régions d'outre-mer (DROM) sont 66 % à avoir instauré un tel contrat en 2017.

4. Ce taux concerne la participation de l'employeur à la prime du contrat socle obligatoire (la prime incluant les cas où les salariés sont couverts sans que leurs ayants droit ne le soient : lorsque l'extension aux proches est facultative, ainsi que les contrats famille, qui incluent de façon obligatoire les ayants droit).

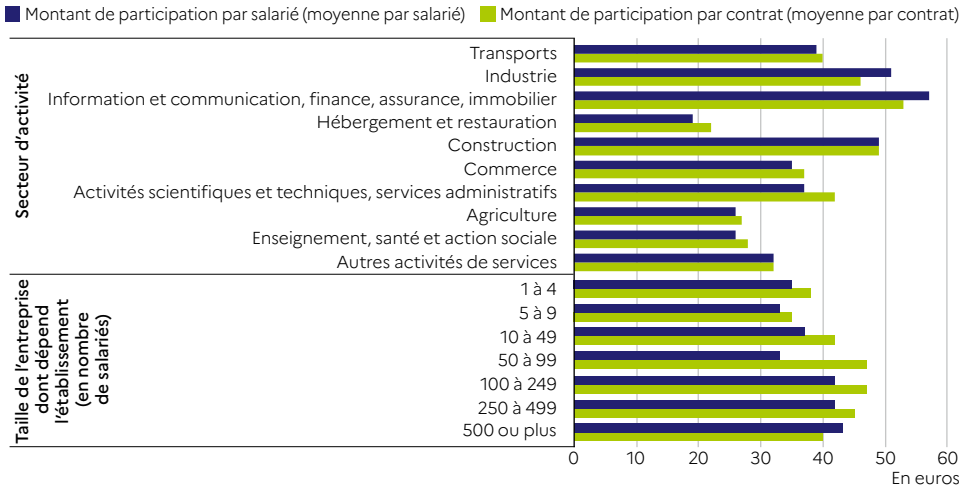
5. Le taux de participation de l'employeur s'élève à 58 % en moyenne par contrat parmi les établissements qui participent de façon uniforme au financement de la prime pour tous les salariés, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle des salariés (Barlet *et al.*, 2019 ; Lapinte, Perronnin, 2018).

Graphique 2 Participation financière des employeurs à la prime des contrats de complémentaire santé selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activité, en 2017

2a. Taux de participation



2b. Montants de participation



Note > La participation financière de l'employeur concerne les contrats socle obligatoires. Elle a été calculée en considérant les cas où les salariés sont couverts sans leurs ayants droit lorsque l'extension aux proches est facultative ainsi que les contrats famille, qui incluent de façon obligatoire les ayants droit. Les taux de participation diffèrent légèrement de ceux donnés dans le précédent Panorama (Barlet et al., 2019), qui présentait des taux de participation calculés sur les établissements ne différenciant pas leur offre de couverture selon les catégories de salariés.

Lecture > Parmi les établissements des entreprises de 1 à 4 salariés, le taux de participation des employeurs au financement de la prime s'élève à 61 % en moyenne par contrat, correspondant à un montant de participation de 38 euros par contrat. Les salariés qui travaillent dans ces établissements bénéficient d'un montant de participation employeur de 35 euros en moyenne contre 43 euros pour ceux des entreprises de 500 salariés ou plus.

Champ > Contrats d'entreprise proposés en 2017 par les établissements du secteur privé ayant au moins 1 salarié au 31 décembre 2015.

Sources > Perronnin (2019) ; données de l'enquête PSCE 2017.

Les salariés les plus précaires continuent, après la réforme, à avoir moins souvent accès à un contrat d'entreprise

Bien que l'accès à la complémentaire santé d'entreprise ait principalement profité aux salariés les plus précaires, ces derniers continuent à déclarer plus souvent que les autres ne pas avoir accès à un tel contrat en 2017 : c'est le cas de 8 % des salariés du premier quart de la distribution des salaires (contre moins de 2 % pour ceux du dernier quart) et de 17 % des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) de moins d'un an (contre 2 % pour ceux en contrat à durée indéterminée [CDI]) [Pierre, 2022]. Lorsqu'ils ont accès à un contrat d'entreprise, les salariés les plus modestes ont aussi plus souvent demandé à être dispensés d'adhésion : c'est le cas de 56 % des salariés avec un CDD d'une durée inférieure à douze mois (contre 13 % de ceux en CDI). Il en est de même pour 26 % des salariés appartenant au premier quart de la distribution des salaires (contre 7 % de ceux appartenant au dernier quart). Les motifs de dispense ne sont toutefois pas nécessairement associés à leur statut d'emploi. Une proportion importante d'entre eux évoque soit le fait d'être déjà couvert par ailleurs par un contrat d'entreprise, soit le fait que le contrat a été mis en place par une décision unilatérale de l'employeur (DUE).

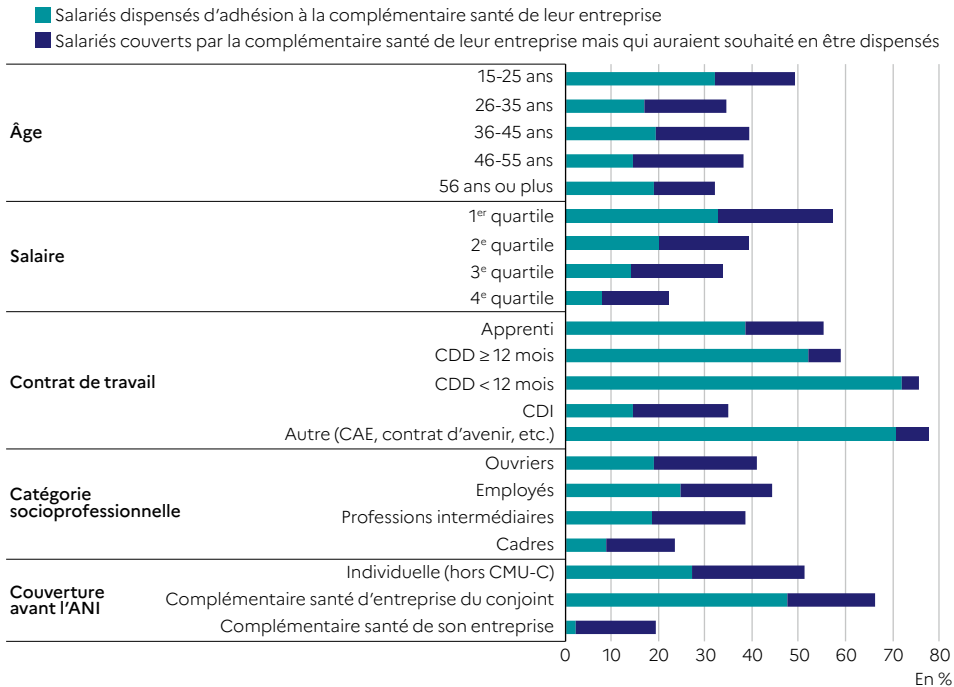
Finalement, la proportion de salariés couverts par la complémentaire santé de leur entreprise, qui s'élève à 79 % en moyenne, est plus faible parmi les salariés en contrats précaires et parmi ceux avec les salaires les plus bas. Ainsi, 64 % des salariés appartenant au premier quartile de salaire sont couverts par l'intermédiaire de leur entreprise (ils sont 91 % parmi le dernier quartile), de même que 34 % de ceux en CDD de moins de 12 mois (84 % pour ceux en CDI). Parmi les personnes au chômage anciennement salariées du secteur privé et couvertes par un contrat d'entreprise lorsqu'elles étaient en emploi, un peu plus de la moitié d'entre elles (56 %) ont conservé leur couverture d'entreprise au moment de leur départ. Cette

portabilité est plus fréquente parmi celles qui, lorsqu'elles étaient en emploi, étaient en CDI (62 % contre 47 % pour celles en CDD) et avaient un salaire élevé (65 % parmi le dernier cinquième de la distribution des salaires contre 56 % parmi le premier cinquième) [Pierre, 2022].

Des salariés plus souvent dispensés ou qui souhaiteraient l'être parmi les ouvriers et les employés, les CDD et les salariés les plus jeunes

En 2017, 16 % des salariés du secteur privé sont dispensés d'adhésion à la complémentaire santé de leur propre entreprise. Suite à la généralisation, une majorité importante des salariés couverts par leur employeur se déclarent satisfaits des niveaux de couverture des contrats. Ainsi, respectivement 87 %, 62 % et 70 % des salariés couverts par la complémentaire santé de leur entreprise se déclarent « très satisfaits ou satisfaits » des niveaux de remboursement des consultations de spécialistes, des prothèses dentaires et des lunettes (Perronnin, 2019). Néanmoins, parmi les salariés qui bénéficient de la complémentaire santé de leur entreprise et qui ont renseigné leur opinion, 24 % déclarent qu'ils auraient préféré ne pas y souscrire si cela avait été possible. Ainsi, 38 % des salariés qui ont accès à une complémentaire santé d'entreprise en sont dispensés ou auraient souhaité l'être. Les salariés qui déclarent souhaiter ne pas être couverts par le contrat d'entreprise de leur établissement sont nombreux parmi les ouvriers et les employés (plus de 40 % d'entre eux). Cela concerne également les 25 % de salariés avec les salaires les plus bas (1^{er} quartile) [à hauteur de 57 %] et les salariés de moins de 25 ans (à hauteur de 49 %) [graphique 3]. Il en est de même pour les salariés qui, avant la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise, étaient couverts autrement que par leur propre employeur : respectivement 66 % et 51 % parmi ceux précédemment couverts par le contrat d'entreprise de leur conjoint et ceux couverts par un contrat individuel. ■

Graphique 3 Proportion de salariés dispensés ou qui auraient souhaité pouvoir être dispensés d'adhésion à la complémentaire santé de leur entreprise



ANI : accord national interprofessionnel ; CAE : contrat d'accompagnement dans l'emploi ; CDD : contrat à durée déterminée ; CDI : contrat à durée indéterminée ; CMU-C : couverture maladie universelle complémentaire.

Lecture > Parmi les salariés qui ont accès à une complémentaire santé d'entreprise au sein de leur établissement, 32 % des 15-25 ans sont dispensés d'adhésion et 17 % déclarent qu'ils auraient souhaité pouvoir être dispensés si cela avait été possible (49 % au total).

Champ > Salariés ayant déclaré avoir accès à une complémentaire santé d'entreprise au sein de leur établissement et ayant renseigné conjointement le fait d'en être dispensés ainsi que leur souhait de dispense pour ceux qui sont couverts.

Sources > DREES, Irdes, enquête PSCE 2017, volet salariés.

Pour en savoir plus

- > Barlet, M. et al. (dir.) (2019). Fiche 13 – La couverture santé d'entreprise dans le secteur privé, Fiche 24 – Les changements opérés par les entreprises sur leur offre de complémentaire santé, Fiche 25 – Modalités de mise en place de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise, Fiche 26 – Satisfaction des salariés à la suite de la généralisation de la complémentaire santé. Dans *La complémentaire santé : acteurs, bénéficiaires, garanties – Édition 2019*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-Santé.
- > Lapinte, A., Perronnin, M. (2018, juillet). 96 % des salariés ont accès à une assurance complémentaire santé d'entreprise en 2017. DREES, *Études et Résultats*, 1074.
- > Perronnin, M. (2019, novembre). L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2017. Irdes, *Les rapports de l'Irdes*, 572.
- > Perronnin, M., Raynaud, D. (2020, novembre). La couverture complémentaire collective : des modalités de mise en œuvre variables selon les entreprises. Résultats de l'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2017. Irdes, *Questions d'économie de la santé*, 251.
- > Perronnin, M., Pierre, A., Rochereau, T. (2012, juillet). L'enquête Protection sociale complémentaire d'entreprise 2009. Irdes, *Les rapports de l'Irdes*, 554.
- > Pierre, A. (2022, octobre). Marché de la complémentaire santé, inégalités et préférences en matière de couverture : les effets de la généralisation de la complémentaire santé d'entreprise. Irdes, *Documents de travail*, 89.