

Les garanties offertes par un contrat de complémentaire santé peuvent être complétées par la souscription de renforts. Il s'agit soit, pour un même contrat, d'une option plus couvrante, soit d'un contrat distinct visant à renforcer les garanties du contrat de base, appelé alors contrat de « surcomplémentaire ». Ces offres peuvent être proposées par les entreprises à leurs salariés ou souscrites à la suite d'une démarche individuelle. En 2016, d'après l'enquête sur les contrats les plus souscrits, 2,4 millions de personnes ont choisi une surcomplémentaire. Dans sept cas sur dix, il s'agit d'un contrat commercialisé en collectif. En 2017, d'après l'enquête sur la Protection sociale complémentaire d'entreprise, un quart des salariés du secteur privé bénéficiant de la complémentaire santé de leur entreprise ont opté pour un renfort.

Des contrats socles enrichis par des options et des surcomplémentaires

Un contrat de garanties est composé d'un « socle » qui peut être enrichi par la souscription de renforts correspondant à une option ou à une surcomplémentaire. L'option apporte un renfort de garantie au sein du contrat socle, alors que la surcomplémentaire est un contrat juridiquement distinct. Celle-ci intervient explicitement après le contrat de complémentaire et peut être souscrite auprès d'un autre organisme.

Les renforts se retrouvent notamment dans le cadre des contrats collectifs, leur combinaison avec un contrat socle offrant une souplesse à l'employeur. En effet, la loi impose à ce dernier de financer à hauteur de 50 % minimum le contrat socle de ses salariés, mais n'impose aucune obligation sur les options ou les surcomplémentaires. La possibilité de proposer des renforts permet aussi d'adapter l'offre à une population salariée diverse et aux besoins en santé différents (notamment en fonction de l'âge). Ainsi, les salariés qui estiment que les garanties de leur contrat collectif sont insuffisantes peuvent le compléter par ce biais.

2,37 millions de personnes ont souscrit un contrat de surcomplémentaire en 2016

En 2016, d'après l'enquête auprès des organismes complémentaires sur les contrats les plus souscrits,

2,37 millions de personnes ont souscrit une surcomplémentaire pour compléter les remboursements de leur contrat de complémentaire santé.

Les mutuelles sont les plus présentes sur ce marché : six bénéficiaires de surcomplémentaire sur dix l'ont souscrite auprès d'une mutuelle, contre trois sur dix auprès d'une institution de prévoyance et un sur dix auprès d'une société d'assurances (*tableau 1*).

Les contrats de surcomplémentaire sont majoritairement commercialisés en collectif (pour sept bénéficiaires sur dix). En plus de contrats de complémentaire santé obligatoire, les entreprises peuvent souscrire pour leurs salariés un contrat de surcomplémentaire à adhésion facultative¹ visant à renforcer l'offre de base. Ce type de contrats, commercialisés par l'intermédiaire de l'entreprise, peut être ou non cofinancé par l'employeur. Les salariés peuvent aussi souscrire une surcomplémentaire à titre personnel, à la suite d'une démarche individuelle auprès d'un organisme complémentaire. Les données de l'enquête sur les contrats les plus souscrits ne permettent pas de relier les bénéficiaires de surcomplémentaire à leur contrat de complémentaire (collectif ou individuel). Le cas de salariés entreprenant de se couvrir par une surcomplémentaire sur le marché individuel est, en tout état de cause, relativement peu fréquent, puisque seuls trois bénéficiaires de surcomplémentaire sur

1. Dans certains cas, l'adhésion peut être obligatoire.

dix ont souscrit ce type de contrats. Par ailleurs, les personnes couvertes par une complémentaire santé individuelle choisissent leur niveau de garantie en tenant compte de leur contrainte financière et de leurs besoins en santé. Elles n'ont donc en principe pas d'intérêt à souscrire un contrat de surcomplémentaire, sauf pour obtenir des garanties dépassant les plafonds des contrats responsables (voir annexe 1 et fiche 21). Si 81 % des surcomplémentaires sont responsables, les surcomplémentaires non responsables sont effectivement plus fréquentes sur le marché individuel : quatre bénéficiaires d'une surcomplémentaire commercialisée en individuel sur dix disposent d'un contrat non responsable, contre un bénéficiaire d'une surcomplémentaire commercialisée en collectif sur dix (tableau 2).

Un quart des salariés bénéficiant de la complémentaire santé de leur entreprise ont souscrit un renfort

En 2017, d'après l'enquête sur la Protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE), un quart des salariés du secteur privé qui bénéficient par l'intermédiaire de leur entreprise d'une complémentaire santé déclarent avoir souscrit un renfort (tableau 3), qu'il s'agisse d'une option ou d'un contrat de surcomplémentaire (encadré 1).

Les salariés déclarant avoir souscrit un renfort ont des niveaux de satisfaction vis-à-vis de leurs remboursements équivalents à ceux qui n'en ont pas souscrit². Toutefois, ils sont plus nombreux à déclarer qu'ils auraient refusé la complémentaire santé de l'entreprise s'ils avaient eu le choix. Dans un tiers des cas,

Tableau 1 Part des bénéficiaires de contrats de surcomplémentaire, selon le type d'organismes

	En %		
	Contrat commercialisé uniquement en individuel	Contrat commercialisé en collectif	Ensemble
Mutuelles	17	43	60
Institutions de prévoyance	11	19	30
Sociétés d'assurances	1	9	10
Ensemble	29	71	100

Champ > Ensemble des bénéficiaires de contrats de surcomplémentaire santé hors CMU-C et hors ACS.

Source > DREES, enquête sur les contrats les plus souscrits en 2016 ; extrapolation des garanties des contrats modaux à l'ensemble des contrats.

Tableau 2 Part des bénéficiaires de surcomplémentaires, selon le caractère responsable ou non du contrat

	En %		
	Contrat commercialisé uniquement en individuel	Contrat commercialisé en collectif	Ensemble
Responsable	18	64	81
Non responsable	11	7	19
Ensemble	29	71	100

Champ > Ensemble des bénéficiaires de contrats de surcomplémentaire santé hors CMU-C et hors ACS.

Source > DREES, enquête sur les contrats les plus souscrits en 2016 ; extrapolation des garanties des contrats modaux à l'ensemble des contrats.

2. On interroge les salariés sur leur satisfaction vis-à-vis de leur complémentaire santé d'entreprise, sans autre précision dans la question. On fait l'hypothèse qu'ils s'expriment sur leur contrat complémentaire, option comprise, mais hors surcomplémentaire, en particulier si celle-ci est souscrite à titre individuel.

ce renfort a été souscrit par leurs propres moyens et, dans les deux tiers, par le biais de l'entreprise.

Les salariés qui l'ont souscrit par leurs propres moyens sont en moyenne plus critiques vis-à-vis de l'offre proposée par l'entreprise. Un tiers déclarent qu'ils auraient refusé la complémentaire santé de l'entreprise s'ils avaient eu le choix, contre seulement 20 % de ceux n'ayant pas de renfort et de ceux ayant opté pour un renfort proposé par l'entreprise. La souscription de renforts est plus fréquente parmi les salariés d'établissements nouvellement couverts. Cela peut s'expliquer par des niveaux de remboursement des complémentaires en moyenne moins

élevés pour ces salariés (voir fiche 24) et par une commercialisation accrue de ce type de produits auprès de nouveaux clients en collectif.

Un salarié non couvert par un renfort sur cinq y a renoncé pour des raisons de coût

La moitié des salariés disposant d'une complémentaire santé par l'intermédiaire de leur entreprise et n'ayant pas souscrit de renfort déclarent que les remboursements de la complémentaire santé initiale suffisent. Par ailleurs, environ un salarié sur dix estime que le renfort qu'on lui a proposé est trop cher au regard des remboursements offerts ; un sur

Encadré 1 Les notions de renforts, options, surcomplémentaires dans les enquêtes PSCE et auprès des organismes complémentaires

L'enquête sur la Protection sociale complémentaire d'entreprises (PSCE) comprend un volet établissements et un volet salariés (voir annexe 3). La différence entre surcomplémentaire et option est ténue, puisqu'elles ont la même fonction (renforcer les garanties de base) mais qu'il s'agit de montages juridiques différents. De plus, les tests de l'enquête ont montré que les établissements enquêtés avaient des difficultés pour distinguer les options des surcomplémentaires. De ce fait, il a été décidé de ne faire référence dans l'enquête qu'à « des formules qui offrent des remboursements supérieurs au minimum obligatoire dans l'établissement qu'il s'agisse d'options, de surcomplémentaires, de renforts, etc. ». Il n'est ainsi pas demandé à l'entreprise ou au salarié enquêté de faire la différence entre les options et les surcomplémentaires.

En revanche, dans l'enquête de la DREES auprès des organismes complémentaires, ce sont les organismes complémentaires eux-mêmes qui répondent. Ils savent donc précisément distinguer les options des surcomplémentaires. Ils renseignent, à la fois, les trois contrats de complémentaire (intégrant éventuellement des options) les plus souscrits (en individuel et en collectif) et les trois contrats de surcomplémentaire les plus souscrits.

Tableau 3 Part des salariés ayant souscrit des renforts (surcomplémentaires ou options)

En %

	Répartition
Oui	24
Par l'intermédiaire de l'entreprise	16
Par leurs propres moyens	7
Ne sait pas	0
Non	74
Les remboursements de la complémentaire santé minimale suffisent	37
Ce qui a été proposé est trop cher au regard des remboursements offerts	8
N'en a pas les moyens	9
N'a pas eu connaissance de la possibilité d'augmenter son niveau de remboursement	9
Autre	10
Ne sait pas	2

Champ > Ensemble des salariés en 2017 qui étaient déjà salariés du secteur privé au 31 décembre 2015, et bénéficiant d'une complémentaire santé par l'intermédiaire de leur entreprise.

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

dix affirme ne pas en avoir les moyens ; un sur dix ne pas avoir eu connaissance de la possibilité d'augmenter son niveau de remboursement.

Les salariés les plus modestes, les plus jeunes et ceux en meilleure santé souscrivent moins de renfort

La souscription de renfort par l'intermédiaire de l'entreprise est très liée à des caractéristiques individuelles. Elle est ainsi plus fréquente pour les salariés aux revenus élevés : 26 % de ceux dont le revenu fiscal du foyer atteint ou dépasse 70 000 euros ou plus par an ont

souscrit un renfort, contre 10 % seulement des plus modestes (revenu inférieur à 10 000 euros par an).

Les salariés qui estiment que leur état de santé est très bon souscrivent également moins souvent des renforts (18 %, contre 25 % pour ceux se déclarant en « mauvaise ou très mauvaise » santé). Ces salariés en meilleure santé sont aussi davantage des jeunes (la moitié des moins de 30 ans s'estiment en très bonne santé, contre un tiers des 30-49 ans et moins d'un salarié sur cinq de 50 ans ou plus) et donc des salariés plus souvent en contrat court aux revenus plus modestes. ■

Pour en savoir plus

> **Franc, C., Perronnin, M., Pierre, A., et al.** (2010, janvier). Qui a souscrit une surcomplémentaire ? Une analyse dynamique de l'auto-sélection. Irdes, *Questions d'économie de la santé*, 150.