

Article 4 de la Loi Evin – Décryptage du décret du 21 mars 2017

La présente note est un document de travail du GT Santé, de la Commission Assurances de Personnes, de l'Institut des actuaires. Il exprime l'interprétation que font les membres du GT du décret du 21 mars 2017 pour ce qui concerne l'article 4 de la loi Evin. Il vise à alimenter l'information et l'analyse de ses lecteurs, et est susceptible d'évolution. Ce n'est ni une norme professionnelle ni une position officielle de l'Institut des actuaires. Le GT Santé remercie, par avance, les membres de l'Institut des actuaires qui apporteront leurs contributions à la discussion en formulant leurs remarques, critiques et compléments après lecture de cette note de travail (CAP-GT-Sante@institutdesactuaires.com).

Le décret n°2017-372 du 21 mars 2017 a pour objet l'encadrement des coûts des régimes santé pour les anciens salariés bénéficiant du maintien de garanties santé au titre de l'article 4 de la Loi Evin, qui est une obligation de l'organisme assureur.

L'encadrement tarifaire de ces régimes consistait auparavant en un plafond de 150% des tarifs globaux applicables aux actifs, maintenu de façon viagère. Ce plafond pouvait être atteint dès la première année de souscription.

Le décret du 21 mars 2017 modifie l'encadrement tarifaire et met en place une progressivité dans le plafonnement des tarifs applicables :

- ✓ Maintien des tarifs la première année,
- ✓ Plafonnement des tarifs à 125% en deuxième année,
- ✓ Plafonnement des tarifs à 150% en troisième année.

Le caractère viager du plafonnement n'est pas mentionné dans le décret.

Ce décret soulève un certain nombre d'interrogations qui sont détaillées ci-dessous.

1. *L'aspect viager du plafonnement*

Aucun plafonnement n'est explicité dans le décret à partir de la 4^{ème} année, ce qui sous-entend qu'il n'y a plus de limites au plafonnement à compter de la 4^{ème} année. Néanmoins, les précédents projets de décret n'étant pas dans cet esprit, des interrogations ont été soulevées sur l'existence ou non d'une contrainte à compter de la 4^{ème} année. De plus, dans le texte de loi initial, il est indiqué que les « tarifs applicables aux personnes visées par le présent article peuvent être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs dans des conditions fixées par décret. » ce qui, pourrait être contradictoire avec le décret s'il n'y a pas de plafond à compter la 4^{ème} année, alors même que ce dernier est une déclinaison opérationnelle de la loi.

2. *La gestion de différentes générations de retraités*

Le plafonnement progressif des tarifs pour les adhésions et souscriptions à compter du 1^{er} juillet 2017 peut engendrer la nécessité de gérer distinctement l'ancien stock « Loi Evin », des nouvelles générations. L'ancien stock « loi Evin » ne pouvant plus accueillir de nouvelles adhésions pourra être fermé ou mutualisé avec le nouveau groupe « Loi Evin ».

De plus le décret ouvrant la possibilité de mettre en place des tarifs différents a minima sur les trois premières années, il est donc recommandé de rendre paramétrable ces hausses tarifaires et de réaliser un suivi des différentes générations tarifaires.

3. *L'application des hausses tarifaires*

Les hausses tarifaires s'appliquent à date anniversaire de l'adhésion. Néanmoins, la mise en œuvre d'une gestion à date d'anniversaire, gestion par année glissante, peut être complexe car nécessite un suivi quasi-individuel. Au vu des difficultés de gestion générées par des renouvellements « en date anniversaire », certains organismes assureurs envisagent un suivi simplifié en ramenant les renouvellements en année calendaire. Cette gestion en année calendaire engendre une perte en termes de tarifs que les organismes assureurs prendront à leur charge si cette gestion est choisie.

4. *L'équilibre des régimes*

Ce plafonnement progressif peut remettre en cause l'équilibre de ce type de régime, d'autant plus si une contrainte tarifaire persiste à compter de la 4^{ème} année.

L'équilibre de ce type de régime dépendra de la situation du régime des actifs, dont le tarif a été calculé sur un âge moyen, et du régime stock « Loi Evin », et de la structure de la population : en effet, plus le régime « Loi Evin » vieillira plus l'équilibre sera remis en cause.

Plus généralement, l'encadrement tarifaire imposée par la Loi Evin peut poser une difficulté quant à l'équilibre des régimes, et ainsi entraîner une évolution à la hausse des cotisations des populations non soumises à l'encadrement tarifaire (actifs ou inactifs). En effet, les déficits de certains régimes « Loi Evin » sont déjà pris en charge par le régime des actifs, et pourront être également compensés par les excédents des régimes « Loi Evin » en stock le cas échéant.

Pour rappel, la loi Evin oblige l'organisme assureur à proposer aux anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, une couverture santé identique à celle des salariés, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties. L'obligation de maintien des garanties porte également sur les ayants-droits pendant 12 mois dans le cas où le salarié serait décédé, s'ils en font la demande dans les 6 mois suivant le décès. Cette obligation avait déjà soulevé certaines interrogations :

1. *Périmètre : bénéficiaire et niveau de garantie*

L'obligation de l'article 4 de la loi Evin portent principalement sur les salariés, et non sur les ayants-droits excepté lorsque le salarié est décédé pendant une période de 12 mois. Pour le cas des anciens salariés vivants, il existe des dispositifs « loi Evin étendu » comprenant les ayants-droits à titre facultatif.

Concernant le niveau de garantie à respecter, il s'agit du niveau de garantie existant au moment de la sortie de l'entreprise, pouvant entraîner différentes générations de « Loi Evin » selon les évolutions du niveau des garanties proposées aux actifs.

2. *L'évolution des cotisations*

Il existe deux interprétations de la cotisation considérée pour l'application des plafonds :

- ✓ La cotisation de référence est celle du salarié au moment de son départ. Elle est fixe par la suite.
- ✓ La cotisation de référence est celle en vigueur pour le groupe des actifs. Elle peut ainsi être amenée à évoluer selon la cotisation du groupe des actifs. Pour certains acteurs, elle correspond au « tarif moyen » soit le montant global des primes versées pour les actifs couverts par le contrat collectif, divisé par le nombre d'actifs, ce qui aurait pour conséquence de neutraliser les différences de cotisations qui peuvent varier selon les situations de famille, le régime de base de rattachement, ou le niveau de salaire.

3. *Cotisations de type uniforme*

La loi Evin garantit que la cotisation considérée pour l'application des plafonds correspondra à x% de la cotisation uniforme.

4. *Cotisation exprimée en pourcentage du salaire*

La loi Evin garantit-elle le taux de cotisation ou la cotisation en euro ? Quelle est la nouvelle base de salaire pour les salariés retraités ? De nombreuses questions se posent dans ce cadre : certains acteurs ont choisi de retenir le salaire annuel de référence annoncé par Pôle Emploi lorsqu'il y a une demande de faire valoir ses droits à la retraite, d'autres retiennent le montant en euros de la dernière cotisation, sans savoir quelle est l'approche souhaitée par la loi Evin.

