

Synthèse

mercredi 14 juin 2017

Régimes santé des retraités : nouveau décret sur l'article 4 de la loi Evin – Quels impacts ?

L'article 4 de la loi Evin du 31 décembre 1989 prévoit que les salariés qui bénéficient d'une garantie collective pour le remboursement de leurs frais de santé peuvent, s'ils en font la demande au plus tard dans les 6 mois suivant la fin de leur contrat de travail, la conserver après leur départ en retraite.

L'**organisme assureur** doit leur adresser une proposition en ce sens dans les 2 mois suivants la fin de leur contrat de travail.

Jusqu'à présent, les tarifs applicables ne pouvaient pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs. Cet encadrement n'était pas limité dans le temps. Le décret du 21 mars 2017 modifie ces règles.

Ce qu'il faut savoir sur le maintien des garanties

- il ne concerne que le remboursement des frais de santé;
- il ne joue que pour les anciens salariés (le maintien n'est pas obligatoire pour les ayant-droits);
- les garanties proposées aux retraités doivent être identiques à celles offertes aux actifs;
- les garanties optionnelles ne sont maintenues que si le salarié les avaient souscrites antérieurement;
- il n'y a pas de délai de carence, ni questionnaire ou examen médical.

Ce que prévoit le décret du 21 mars 2017

Il prévoit un plafonnement progressif des tarifs, étalé sur trois ans, selon les modalités suivantes :

- la première année, les tarifs ne peuvent pas être supérieurs aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs;
- la deuxième année, les tarifs ne peuvent pas être supérieurs de plus de 25 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs;
- la troisième année les tarifs ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

Régimes santé des retraités :

nouveau décret sur l'article 4 de la loi Evin – Quels impacts ?

Les questions soulevées par le décret

La notion de **tarif global** n'est toujours pas précisée, même s'il est acquis qu'elle comprend la part patronale et la part salariale des cotisations. Cela peut poser des difficultés d'application lorsque les cotisations des actifs sont exprimées en pourcentage du salaire.

En pratique, certains organismes assureurs retiennent un tarif moyen (montant des cotisations versées par les actifs, divisé par le nombre d'actifs) ;

■ sur la **date d'effet** : le décret s'applique aux souscriptions et adhésions individuelles intervenues à compter du 1^{er} juillet 2017 ;

■ la « **première année** » pourrait s'entendre comme celle qui suit la première échéance annuelle du contrat collectif après l'adhésion ; par exemple, pour une adhésion le 1^{er} août 2017, la première modification des tarifs ne pourrait intervenir qu'à compter du 1^{er} janvier 2019 ;

■ l'analyse littérale du décret, dans lequel ne figure plus la formulation « à compter de la 3^e année » qui avait été retenue dans le projet initial de décret, laisse penser que le plafonnement à 150 % ne s'appliquera que pendant la 3^e année. Autrement dit, les tarifs ne seront plus encadrés à compter de la **quatrième année**, la seule limite à cette liberté étant l'article 6 de la loi Evin qui prévoit que les tarifs ne pourront tenir compte de l'état de santé de l'assuré et que « *la hausse doit être uniforme pour l'ensemble des assurés ou adhérents souscrivant ce type de garantie ou de contrat* » (le « déplafonnement » ne pourrait être que collectif).

Conséquence

Les contrats individuels souscrits avant le 1^{er} juillet 2017 ainsi que les adhésions aux contrats collectifs intervenus avant cette date ne sont pas concernés par ces modifications. Le tarif appliqué aux retraités restera plafonné à 150 % du tarif global applicable aux salariés actifs, sans limite dans le temps.

En revanche, pour les contrats individuels souscrits à compter du 1^{er} juillet 2017, les tarifs ne seraient plus encadrés à compter de la 4^e année. Dès lors, on peut se demander si ce décret – dont l'objectif initial était d'étaler la hausse des tarifs sur 3 ans – constitue une véritable avancée pour les retraités. Quoi qu'il en soit, le déplafonnement interviendra au mieux le 1^{er} janvier 2021. Cela laisse le temps aux assureurs de se positionner.

A priori, cela ne devrait avoir aucun impact pour les employeurs. Toutefois, lorsque l'employeur continue à prendre en charge la part patronale des cotisations des bénéficiaires de l'article 4 de la loi « Evin », le déplafonnement pourrait créer un passif social exponentiel. ■

Contacts



Delphine ROBIN

Directeur département commercial vie

delphine.robin@s2hgroup.com

Tél. : + 33 (0) 1 44 20 30 91

Mob : + 33 (0) 6 18 42 01 70



Amel BENOIT

Responsable Juridique

Protection Sociale Complémentaire

Direction Développement Vie

amel.benoit@s2hgroup.com

Retrouvez
toutes nos publications
sur www.s2hgroup.com
et suivez notre actualité
sur [Linkedin](#) et [twitter](#).