

# Réforme de la loi Évin - Quels impacts ?

## Flash actu - Juin 2017

Le décret réformant les conditions d'application de la Loi Évin, publié le 23 mars 2017, modifie les règles encadrant les cotisations des contrats Évin. OpusLine revient sur les modifications apportées et les impacts pour les OCAM concernés.

### #1 Article 4 loi Évin : de quoi parle-t-on ?

L'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989 prévoit le **maintien de la complémentaire santé collective** pour les salariés quittant l'entreprise dans certaines conditions.

#### Personnes visées

- **Retraités, titulaires d'une rente d'invalidité, chômeurs indemnisés**
- **Famille de l'assuré** (en cas de décès de celui-ci uniquement)

#### Modalités de déclenchement du maintien

- **Envoi par l'organisme assureur d'une proposition de maintien dans les deux mois** suivant la rupture du contrat de travail ou la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire (mécanisme de portabilité), ou encore à compter du décès du titulaire du droit
- **Formulation d'une demande par le bénéficiaire dans les six mois** suivant la rupture du contrat de travail ou l'expiration de la période de maintien temporaire des garanties (ou, à compter du décès du titulaire du droit)
- Prise d'effet au **lendemain de la demande**

#### Portée du maintien

- Reprise des garanties santé **en vigueur à la date de rupture** du contrat de travail
- **Sans limite de durée** pour les retraités, les titulaires d'une rente d'invalidité, les chômeurs indemnisés tant qu'ils bénéficient de ce statut (**12 mois minimum** pour la famille d'un assuré décédé)

#### Financement

- Financement **pris en charge en totalité par l'assuré**
- Niveau de cotisation jusqu'ici **plafonné à 150%** du tarif applicable aux salariés actifs, sur la base du tarif en vigueur à la sortie du contrat collectif

C'est ce plafonnement qui est revu par le décret.

### #2 Modifications apportées par le décret du 23 mars 2017

Deux évolutions structurantes sont apportées :

- Le plafonnement de l'augmentation de la cotisation est **rendu progressif sur les trois premières années** : 0% la première année qui fait suite à la sortie du contrat collectif, 25% la 2<sup>ème</sup> année et 50% la 3<sup>ème</sup> année
- Le plafonnement **disparaît à partir de la 4e année** du contrat — le tarif est donc fixé librement à partir de la 4e année

	1 Progressivité du plafonnement tarifaire au cours des 3 premières années	2 Déplafonnement à partir de la 4e année
Année 1	+ 0%	
Année 2	+ 25%	
Année 3	+ 50%	
Année 4		+ X%
Année 5		+ X%
Année ...		+ X%

Ces dispositions s'appliquent aux contrats souscrits à compter du **1er juillet 2017** et ne concernent donc que le flux (pas le stock).

Le principe du maintien des garanties demeure, quant à lui, inchangé.

## #3 Impacts et défis pour les OCAM

L'évolution du dispositif de la loi Évin est porteur d'**impacts opérationnels forts** pour les acteurs du collectif ; il présente aussi une **opportunité de captation accrue** de la population des seniors.

### Une contrainte d'adaptation opérationnelle pour faire face à :

- La **complexification de la gestion et du pilotage** associée à la multiplication du nombre de tarifs Évin, du fait de la progressivité des plafonds puis du déplafonnement
- La nécessité de remplir son **devoir de conseil** envers l'assuré lors de la proposition de maintien et de pouvoir en donner la preuve, en vertu de la Directive européenne sur la distribution d'assurance (« DDA », en vigueur en février 2018 — Note d'actualité à venir)

### Une opportunité de développement rentable sur la cible des seniors retraités, reposant sur :

- Une **stratégie de communication et de distribution** adaptée à la situation de départ (activité collective ou captation d'individuel senior), maximisant la captation des retraités grâce à un discours pédagogique sur ce cadre réglementaire intégré à
  - Une relation client nourrie dans la durée
  - Une approche industrialisée du devoir de conseil
- L'**orientation** des nouveaux retraités intégrant, dans le cadre de la DDA, la possibilité d'opter pour des offres collectives Evin ou des **produits individuels standards afin de répondre au mieux à leurs besoins** et à leur budget sur la durée
- Le développement d'une stratégie **de sécurisation avec bascule vers l'individuel standard** à partir de la 4e année pour éviter l'effet tarifaire

## Notre expertise

### OpusLine vous accompagne pour tirer parti de ces évolutions



#### Transformation opérationnelle

- Analyse d'impacts
- Adaptation des processus et des systèmes d'information



#### Adaptation de votre stratégie de captation des seniors

- Stratégie commerciale et relationnelle
- Création d'offres et de services adaptés

OpusLine est un cabinet de conseil en stratégie et management dédié au secteur de la santé. Plus de 60 consultants spécialisés, au service de vos projets, de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle.

### POUR EN SAVOIR PLUS

**Alix Pradère**

06 60 11 95 52

alix.pradere@opusline.fr

**Vanessa Mendel-Kopelman**

07 63 30 11 78

vanessa.mendel@opusline.fr

**Audrey Berling-Eeckhout**

07 63 30 11 81

audrey.berling@opusline.fr