

LE MOT DE L'ACTUAIRE

Loi Evin et IAS 19

Un arrêt de la Cour de cassation du 7 février 2008 considère que l'offre d'une garantie dite « équivalente », même très proche du contrat des actifs, déroge aux dispositions d'ordre public de la loi Evin.

Selon l'article 4 de la loi Evin, quand des salariés sont garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article 2 de cette même loi, pour le remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, le contrat doit organiser le maintien de cette couverture :
- au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité ou d'une pension de retraite ou, s'il sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, 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 ;
- au profit des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, avec une durée minimale de douze mois à compter du décès sous réserve que l'intéressé en face la demande dans les six mois suivants le décès. Les tarifs applicables à ce type de personnes ne peuvent excéder les tarifs globaux applicables aux salariés actifs, multipliés par un coefficient de 1,5. Dans la pratique, ce coût maximum de 1,5 fois le coût des actifs est irréaliste et insupportable. En effet, si la garantie est maintenue exactement à l'identique de la garantie des actifs, on peut dire que *grosso modo*, les courbes de consommation des populations retraitées sont supérieures de l'ordre de 2 % par année d'âge supplémentaire, à l'âge moyen des actifs du groupe sous-jacent à la garantie. Pour pallier ce défaut, depuis quelques années, les organismes assurantiels mettent en place des garanties dites "équivalentes", mais en réalité un peu inférieures, et entrant dans le cadre d'une tarification majorée de 50 % maximum du tarif des actifs. Ces garanties étaient proposées en général dans le cadre d'une structure ad hoc.

■ Deux comportements sur le marché

Il existe sur le marché deux types de comportement des entreprises. Certaines entreprises continuent à prendre en charge une partie de la cotisation des populations retraitées ; d'autres laissent totalement à la charge des retraités les cotisations des garanties complémentaires frais de santé, appliquant ici la règle qui veut qu'une fois que le contrat de travail est rompu, il n'y a plus de lien juridique entre l'employeur et son ancien salarié.

Si l'employeur continue à cotiser pour les salariés retraités, il a envers eux un engagement qui doit être comptabilisé pour toutes les entreprises appliquant les IAS (donc pour les comptes consolidés des sociétés cotées). Le montant de l'engagement représentatif de cette population salariée, sur toute la durée de l'engagement, est une provision pour risque croissant.

Pour les entreprises non tenues de calculer des engagements dans le cadre des IAS, il serait également bon – comme elles indiquent leurs engagements IFC (ou IDR indemnité de départ à la retraite) dans un montant figurant à l'annexe au bilan – qu'elles fassent de même pour les engagements envers la santé. Plus subtilement, la problématique est la même, si l'employeur ne cotise pas, mais que le contrat des actifs est toujours chez le même assureur. En effet, pour pouvoir maintenir le taux d'équilibre global du groupe assuré avec un maximum de 1,50 fois la cotisation des actifs pour le groupe des retraités, l'organisme assurantiel va être dans l'obligation de monter le tarif de l'effectif actif. Ce tarif est payé en partie par l'employeur, en partie par le salarié, et donc une partie du coût de cette cotisation des

actifs payée par l'employeur correspond bien à une dépense engagée pour les anciens salariés retraités ou au chômage ou ayant droit d'une personne décédée.

Il convient donc également de calculer l'engagement représentatif de cette augmentation de cotisations à la charge de l'employeur par rapport, comme dit précédemment, au vieillissement de la totalité de la population retraitée.

■ Contrat externalisé

Mise en place par la plupart des organismes assurantiels car elle évite dans ce cas-là un engagement de l'employeur en proposant en réalité des conditions de prestations un peu plus basses à la partie de population retraitée sous le vocable pudique de "garantie équivalente", la solution du contrat externalisé pour le groupe des retraités vient d'être soumise à la Cour de cassation. Cette dernière, dans un arrêt de la chambre civile daté du 7 février 2008, a clairement pris position en considérant que l'offre d'une garantie dite "équivalente", même très proche du contrat des actifs, déroge aux dispositions d'ordres publics de la loi Evin qui prévoit le maintien à l'ancien salarié privé d'emploi de la couverture résultant de l'assurance de groupe souscrite par l'employeur pour la garantie des frais de santé.

Les employeurs vont donc être tenus de calculer et de provisionner ou au moins mentionner en annexe le montant de l'engagement IAS 19 correspondant. La question qui se pose désormais est de savoir si les entreprises vont, elles, en avoir les moyens ? ■

Véronique Lamblé,
présidente d'Apécialis