



# L'UNSA, c'est mon choix

## La loi EVIN : késako ?

### LOI EVIN :

#### MODE D'EMPLOI



Depuis 2016, la [mise en place d'une mutuelle d'entreprise](#) est obligatoire pour les employeurs. Lorsqu'ils font partie des effectifs de l'entreprise, tous les salariés doivent y adhérer.

Adoptée en 1989, la loi Évin permet aux salariés quittant l'entreprise de bénéficier du maintien de leur [mutuelle collective](#), sans condition de durée.

Le dispositif s'applique lorsque le départ est indépendant de la volonté du salarié.

Qui ? Où ? Comment ?  
Quoi ? Quand ? Pourquoi ?

Il peut s'agir d'un état de santé qui s'aggrave (incapacité ou invalidité), d'un licenciement (sauf faute lourde) ou, le plus souvent, d'un départ en retraite.

### Loi Evin et mutuelle : quel délai pour en bénéficier ?



Les anciens salariés disposent d'un délai de six mois maximum à compter de la fin du contrat de travail ou du terme de la période de [portabilité de la mutuelle](#).

S'il s'agit d'un départ en retraite, ils ont 6 mois à partir de la fin du contrat de travail pour faire leur demande de maintien de garanties.

### Qui peut bénéficier de la loi Evin pour sa mutuelle ?

La loi Évin concerne les anciens salariés bénéficiant :

- D'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité ;
- De l'allocation chômage ;
- D'une pension de retraite

Cette loi s'applique aux ayants droit d'un salarié même lorsque celui-ci décède.

Il faut savoir qu'un salarié n'ayant pas adhéré à la mutuelle employeur, en cas de dispense par exemple, ne pourra pas bénéficier de la loi Évin après son départ de l'entreprise.

## Qu'en est-il à la Matmut ?

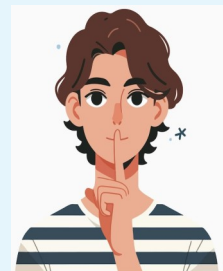
Prenons l'exemple d'un salarié partant pour une inaptitude au travail et bénéficiant du chômage. Il reçoit une notice d'information pour la poursuite des garanties pour la portabilité durant 12 mois.

### Mais après ?

La loi EVIN est-elle expliquée explicitement pour autant dans un courrier remis lors de son départ ?

Dans la notice d'information, de la poursuite des garanties mutuelle et prévoyance la portabilité est bien expliquée

Cependant, dans le certificat de travail remis au salarié qui quitte la Matmut ; il est noté : « Pour plus d'informations sur l'étendue et le maintien de ces garanties, Mr X est invité à se reporter aux notices d'informations émises par les organismes assureurs. »

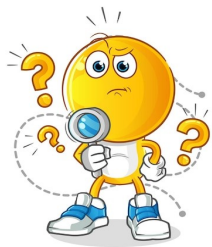


Voilà le seul renseignement qui pourrait mettre la puce à l'oreille au salarié qu'il peut toujours bénéficier de la mutuelle du Groupe selon la loi Evin avec les mêmes garanties avec toutefois un tarif différent car le Groupe Matmut et le CSE ne participent plus à la cotisation.

La première année à ce jour, vous payerez mensuellement le tarif pour les actifs: **69.90 €**

- la seconde année le tarif est majoré de 25 %, **87.37 €**
- la troisième année le tarif majoré de 50 %. **131.05 €**

Où pouvez trouver tous ces renseignements ?



Il faut fouiller ou farfouiller dans l'accord relatif au régime de complémentaire santé de l'UES Matmut exercice 2023/2025 dans la notice d'information du salarié article 4 page 21 cessation de la garantie « départ de l'adhérent ».

En conclusion, le texte est tellement caché dans les méandres de l'accord que seul un salarié

aguerri ou averti peut le savoir.



Certains ont tout de même contacté le service ad hoc qui leur ont dit de souscrire le contrat Matmut de tous les sociétaires sans parler bien entendu de la loi EVIN.

## Pourquoi ?

Malgré le surcoût de cotisation pour un ex-salarié, notre contrat santé a des garanties nettement supérieures au contrat Ociane vendu par nos collègues en agences.

Sur le plan du rapport garanties/prix, les ex-salariés a donc intérêt à garder ce contrat collectif.

Pour le Groupe MATMUT, il est possible que cela entraîne une légère détérioration du rapport prestations/cotisations.



Les salariés ont besoin d'être reconnus au travail...



Combien de collègues sont partis et n'ont pas réclamés la possibilité d'avoir la loi EVIN : Beaucoup d'après nos retours.

Voilà, la reconnaissance de tant d'années passées en tant que salarié de la part de notre Groupe qui se dit mutualiste

**L'UNSA** déplore que notre employeur agisse de telle manière et demande à ce qu'à l'avenir cela soit explicitement écrit dans un document remis lors du départ du salarié afin que celui-ci choisisse sa mutuelle santé en tout état de cause.

## L'UNSA, le syndicat qui vous dit tout sur tout

Le 12/11/2024

LinkedIn



**Unsa-Matmut**

**tél. 06 09 11 95 86**

**[unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)**

