



Coronavirus

Questions & Réponses

Ce document est susceptible d'évoluer et sera complété par d'autres Questions et Réponses (dernier update: **avril 2021**).

Questions générales

- [Les sinistres des suites du coronavirus sont-ils couverts dans les contrats d'assurances vie/décès, incapacité de travail et frais médicaux ?](#)
- [Nos contrats d'assurance couvrent-ils les tests de dépistage du coronavirus ?](#)
- [Par mesure de précaution, un affilié de retour d'une zone infectée ou étant entré en contact avec des personnes malades est mis en quarantaine et cet affilié n'a pas la possibilité de travailler à distance. Cet affilié peut-il prétendre à une intervention de son assurance ?](#)
- [Dans le contexte actuel, il n'est pas toujours possible de réaliser les formalités médicales exigées par AXA Belgium. Comment cela fonctionne-t-il ?](#)
- [Que se passe-t-il si un employé est parfaitement apte au travail, mais doit être mis en quarantaine à titre préventif et ne peut pas travailler à domicile ?](#)

Questions concernant les assurances collectives

UPDATE

- [Quel est l'impact du chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques sur les engagements de pension, sur les couvertures complémentaires et sur les engagements en matière de frais médicaux et d'incapacité de travail et/ou d'invalidité ?](#)

UPDATE

- [L'employeur avait déjà demandé le chômage temporaire suite au Covid-19 avant le 30 septembre 2020 pour un ou plusieurs travailleurs, et à ce moment-là il avait également choisi de maintenir automatiquement les engagements. Que signifie concrètement cette extension ?](#)

UPDATE

- [L'employeur avait déjà fait une demande de chômage temporaire suite au Covid-19 pour un ou plusieurs travailleurs avant le 30 septembre 2020 et il avait alors choisi de suspendre un ou plusieurs engagements. Que signifie concrètement cette extension ?](#)

UPDATE

- [Avant le 30 septembre 2020, les salariés n'étaient pas en chômage temporaire suite au Covid-19, mais à partir du 1er octobre 2020 l'employeur a dû ou souhaite en faire la demande pour un ou plusieurs salariés. Que signifie concrètement cette extension ?](#)



UPDATE

- [Que doit faire l'employeur en cas de chômage temporaire à la lumière de l'extension de la loi du 7 mai 2020 ?](#)

UPDATE

- [Si l'employeur souhaite continuer à payer malgré la suspension du contrat de travail, y a-t-il certaines formalités à remplir ? Un addendum doit-il être rédigé ?](#)

UPDATE

- [L'engagement de pension peut-il être supprimé tout en maintenant les garanties décès, l'invalidité \(exo et rente\) ?](#)

- [Un employeur veut suspendre certaines couvertures pour le chômeur temporaire. Cela nécessite-t-il un avenant ? Dans quel délai ?](#)

UPDATE

- [Que se passe-t-il si, après un certain temps, l'employeur souhaite suspendre des engagements avec effet rétroactif pour la période de chômage temporaire déclarée ?](#)

- [Si certaines couvertures sont suspendues, des formalités médicales seront-elles demandées au moment de la réintégration.](#)

- [S'il y a chômage temporaire et que l'on se trouve dans une situation où l'employeur n'informe pas l'entreprise que l'on veut suspendre la couverture, l'affilié est-il couvert en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie/accident pendant la période de chômage temporaire ?](#)

- [Dans les assurances collectives \(retraite, décès, incapacité de travail, hospitalisation\), les cotisations des employés sont déduites du salaire. En cas de chômage temporaire, aucun salaire ne sera versé. Qu'advient-il des cotisations des employés ?](#)

- [Quel est le traitement fiscal des versements poursuivis dans le cadre d'engagements collectifs pour travailleurs salariés ?](#)

- [Si les salariés sont placés en chômage temporaire partiel, l'avantage de l'ONEM est-il également considéré comme un salaire ?](#)

Questions spécifiques aux assurances frais médicaux

- [Les assurances qui couvrent les frais liés à une hospitalisation couvrent également les frais ambulatoires pré-hospitalisation. De nombreuses interventions ont dû être reportées car jugées moins urgentes. Qu'en est-il des frais liés à des soins pré-hospitalisation déjà réalisés qui n'entreront donc plus en compte pour un remboursement vu qu'ils sont hors délais suivant les conditions du contrat ?](#)

- [La période de post-hospitalisation est-elle prolongée pour les traitements médicaux qui avaient déjà commencé pendant la période de post-hospitalisation et qui ont dû être suspendus en raison des mesures coronariennes ?](#)



- [En cas de chômage temporaire, l'employeur décide de continuer à payer les cotisations du salarié. Toutefois, qu'en est-il de la prime pour les membres de la famille affiliés qui est normalement déduite du salaire de l'employé. L'employeur ne pourra plus les retenir. Seront-elles retenues à un stade ultérieur et, dans l'affirmative, quand ?](#)
- [Situation de chômage temporaire et l'employeur décide d'arrêter les cotisations. Les primes des membres de la famille affiliés peuvent-elles continuer à être payées afin qu'ils restent assurés ?](#)
- [Puis-je faire appel au service doctors online pour me faire diagnostiquer si je pense être atteint du coronavirus ?](#)
- [Les assurances hospitalisation et soins ambulatoires s'appliquent-elles en cas de maladie, d'accident et de rapatriement lors de vos voyages à l'étranger, depuis qu'il n'y a plus d'interdiction de voyager à l'étranger ?](#)

UPDATE

Questions spécifiques aux assurances incapacité de travail et/ou invalidité

- [Un salarié qui est mis au chômage temporaire tombe malade. Le fait qu'il n'ait pas droit au salaire garanti a-t-il une incidence sur l'application de la période de carence dans l'incapacité de travail de l'assurance collective ?](#)
- [Que se passe-t-il si la couverture invalidité est maintenue et qu'il y a une demande d'indemnisation alors qu'il n'y a pas de salaire ?](#)

Divers

- [Congé parental et Covid-19](#)

Questions indépendants

- [Un travailleur indépendant qui est contraint d'arrêter ses activités professionnelles en raison de la crise liée au coronavirus, par exemple, peut faire appel au droit passerelle. L'une des conditions pour pouvoir bénéficier du droit passerelle est qu'aucun revenu de remplacement ne peut être obtenu. Les rentes payées dans le cadre de l'incapacité de travail sont-elles considérées comme 'revenu de remplacement' ?](#)
- [L'assurance revenu garanti intervient-elle si un travailleur indépendant ou une entreprise est contraint\(e\) de fermer ses portes à cause du coronavirus ?](#)
- [Les primes manquantes de l'année dernière doivent-elles encore être réclamées?](#)



- [Que faire si l'indépendant a reporté le paiement de ses cotisations sociales de cette année à l'année prochaine ? Peut-il déduire fiscalement sa prime PLCI cette année ?](#)
- [Que sera l'impact du Covid-19 sur le revenu de référence pris en compte dans le cadre de la règle des 80% pour les EIP et les assurances de groupe pour dirigeant d'entreprise indépendant ?](#)



Questions générales

Les sinistres des suites du coronavirus sont-ils couverts dans les contrats d'assurance vie/décès, incapacité de travail et frais médicaux ?

Oui. L'ensemble des dispositions reprises dans les conditions générales et particulières des contrats sont d'application. Aucune clause d'exclusion de sinistres engendrés par une épidémie ou une pandémie n'est reprise dans nos dispositions actuelles.

Voici quelques précisions, assurance par assurance :

1. **Assurance vie/décès** : nos contrats couvrent les décès causés par le coronavirus. En effet, nos contrats prévoient une couverture des décès et ce peu importe la cause, maladie ou accident. De plus, nos contrats ne font pas mention d'une clause qui exclurait les décès engendrés par une épidémie ou une pandémie.
2. **Assurance « revenu garanti »** : Les épidémies ou les pandémies ne sont pas des événements repris dans la liste des exclusions, donc nos contrats couvrent l'incapacité de travail causée par le coronavirus

De plus, si vous êtes couvert par une assurance collective en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et que vous effectuez un travail bénévole dans le cadre de la crise coronarienne (par exemple en tant qu'infirmier), vous continuerez à être couvert par cette assurance si vous tombez en incapacité de travail en raison d'une infection par le coronavirus.

3. **Assurance frais médicaux** : nos conditions générales donnent entre autres les précisions suivantes :
 - a. **Assurance hospitalisation** :
 - i. La compagnie intervient en cas d'hospitalisation de l'assuré en Belgique ou à l'étranger par suite d'une maladie, d'un accident, d'une grossesse ou d'un accouchement.
 - ii. La compagnie intervient dans les frais médicaux découlant des soins ambulatoires qui sont en relation directe avec la cause de l'hospitalisation et sont intervenus dans une période avant et après l'hospitalisation qu'elle ait eu lieu en Belgique ou à l'étranger.



- iii. Pour les contrats dans lesquels la garantie est présente, si l'assuré est hospitalisé à la suite d'un incident médical et que l'équipe médicale de la compagnie juge nécessaire de le transporter vers un établissement hospitalier mieux équipé, plus spécialisé, ou plus proche de son domicile, la compagnie organise et prend en charge le rapatriement ou le transport sanitaire de l'assuré malade ou blessé.

- b. **Assurance soins ambulatoires « classique »** (par le biais de la garantie « soins ambulatoires »). La compagnie intervient dans les frais d'honoraires médicaux et paramédicaux, d'analyses médicales, de médicaments, ... pour autant qu'ils aient été prescrits par un médecin dans le cadre d'un traitement curatif relatif à un problème de santé.

- c. **Assurance soins ambulatoires « nouvelle formule »** (par le biais de la garantie « soins ambulatoires »). Dans cette formule d'assurance, la compagnie intervient dans les frais d'honoraires médicaux et paramédicaux, d'analyses médicales, de médicaments, ... pratiqués par un prestataire de soins de santé dans le cadre d'un traitement préventif ou curatif relatif à un problème de santé.

[Retour au début](#)

Nos contrats d'assurance couvrent-ils les tests de dépistage du coronavirus ?

Le dépistage peut faire l'objet d'une intervention au travers de trois couvertures.

- a. Garantie « soins ambulatoires » de l'**assurance soins ambulatoires « classique »** : les frais d'honoraires médicaux et d'analyses médicales font l'objet d'une intervention pour autant qu'ils soient prescrits par un médecin et qu'ils s'inscrivent dans le cadre d'un traitement curatif relatif à un problème de santé. Un affilié ne présentant pas de symptômes du coronavirus mais qui souhaite cependant subir un test de dépistage ne pourra donc pas profiter d'une intervention dans les frais engendrés.

- b. Garantie « soins ambulatoires » de l'**assurance soins ambulatoires « nouvelle formule »** : les frais d'honoraires médicaux et d'analyses médicales font l'objet d'une intervention pour autant qu'ils aient été pratiqués par un prestataire de soins de santé dans le cadre d'un traitement préventif ou curatif relatif à un problème de santé. Les frais de dépistage du coronavirus peuvent donc faire l'objet d'une intervention dans le cadre de cette assurance.



- c. Garantie « soins ambulatoires pré-/post-hospitalisation » de l'**assurance hospitalisation** : pour autant que les dispositions particulières du contrat soient respectées (durée pré- et post-hospitalisation), les frais médicaux découlant des soins ambulatoires (honoraires médicaux et analyses médicales dans le cadre d'un dépistage) qui sont en relation avec une hospitalisation dans le cadre du coronavirus sont couverts.

[Retour au début](#)

Par mesure de précaution, un affilié de retour d'une zone infectée ou étant entré en contact avec des personnes malades est mis en quarantaine et cet affilié n'a pas la possibilité de travailler à distance (parce qu'il n'est pas équipé ou parce que la nature de son travail ne le permet pas). Cet affilié peut-il prétendre à une intervention de son assurance ?

Assurance « revenu garanti ». L'assurance « revenu garanti » intervient sous condition que l'affilié soit reconnu comme étant malade. Si l'affilié est placé en quarantaine par pure mesure de précaution et qu'il ne présente aucun symptôme, il n'y aura aucune indemnisation de l'assurance pour cause d'incapacité de travail. Par contre, si l'affilié est placé en quarantaine, qu'il présente des symptômes de la maladie et qu'il a une attestation d'incapacité de travail fournie par son médecin, il sera alors considéré comme étant malade et le contrat pourra alors porter ses effets.

Notez que la durée de la quarantaine est souvent plus courte que la période minimale de carence (1 mois), ce qui signifie qu'une quarantaine pour quelque raison que ce soit ne sera sans doute pas un motif d'indemnisation dans le cadre du contrat d'assurance revenu garanti.

[Retour au début](#)

Dans le contexte actuel, il n'est pas toujours possible de réaliser les formalités médicales exigées par AXA Belgium. Comment cela fonctionne-t-il ?

Nous comprenons que dans le contexte actuel, il sera difficile de répondre rapidement à notre demande de formalités médicales ou de renseignements complémentaires. C'est pourquoi, nous avons décidé d'octroyer une couverture provisoire en cas d'accident pour



une durée de 3 mois à tous les candidats assurés / affiliés qui ne sont pas en mesure de réaliser les formalités médicales.

Cette initiative concerne les couvertures décès et incapacité de travail des produits des 2^{ème} et 3^{ème} piliers (notamment les assurances solde restant dû) en retail et en corporate.

Dans tous les cas, nous suivons les procédures en place et nous demandons les formalités médicales suivant nos grilles de sélection, ou les renseignements complémentaires lorsque c'est nécessaire, mais nous octroyons systématiquement une couverture en cas d'accident d'une durée de maximum 3 mois lorsqu'il n'est pas possible de réaliser les formalités médicales rapidement.

[Retour au début](#)

Que se passe-t-il si un employé est parfaitement apte au travail, mais doit être mis en quarantaine à titre préventif et ne peut pas travailler à domicile ?

L'employeur peut également demander le chômage temporaire pour cause de Covid-19 pour cet employé mis en quarantaine préventivement. La demande est justifiée avec le certificat spécial "quarantaine" conçu par l'INAMI.

Lorsque l'employeur fait une telle demande pour un ou plusieurs salariés, le choix qu'il a initialement fait pour les salariés en chômage temporaire pour cause de Covid-19 (hors quarantaine) s'applique également au(x) salarié(s) en quarantaine préventive (et qui ne peut donc travailler à domicile).

Le chômage temporaire suite à la perte de travail pour cause de Covid-19 et le chômage temporaire suite à la mise en quarantaine préventive pour cause de Covid-19 sont donc considérés de la même manière que les mesures prises dans le cadre du Covid-19 en ce qui concerne l'accumulation des pensions complémentaires, la couverture des risques et les frais médicaux.

[Retour au début](#)



Questions concernant les assurances collectives

souscrites par des entreprises / employeurs au profit de leurs membres du personnel (et des membres de leur famille le cas échéant).

Quel est l'impact du chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques sur les engagements de pension, sur les couvertures complémentaires et sur les engagements en matière de frais médicaux et d'incapacité de travail et/ou d'invalidité ?

La suspension du contrat de travail, qui est la conséquence du chômage temporaire, implique souvent la suspension de la constitution du capital retraite et des couvertures de risques. Concrètement, cela signifie que, pendant cette période de chômage temporaire, le travailleur ne constituera pas de droits de pension et ne bénéficiera pas de ses couvertures décès, frais médicaux (tant pour les membres affiliés que pour les membres de la famille affiliés) incapacité de travail et/ou invalidité.

Dans ces circonstances exceptionnelles, un certain nombre de mesures concrètes ont été prévues au niveau réglementaire pour y faire face.

La loi du 7 mai 2020 spécifie ces différentes mesures. Cette loi était initialement applicable jusqu'au 30 septembre 2020. Entre-temps, en raison de la crise actuelle, cette loi a été prolongée une première fois jusqu'au 31 mars 2021, pour être très récemment prolongée à nouveau jusqu'au 30 juin 2021 (*).

Les mesures concrètes prévues dans la loi du 7 mai 2020 étaient les suivantes :

- Possibilité de maintenir les couvertures des engagements durant la période de chômage temporaire (avec poursuite du financement des engagements, les cotisations patronales et personnelles restent dues) → cette option était automatique et ne nécessitait aucune démarche des employeurs
- La possibilité de suspendre les engagements pendant la période de chômage temporaire, à condition que s'il y avait une couverture décès, celle-ci soit maintenue jusqu'au 30 juin 2021.
- Possibilité de profiter d'un report du paiement des cotisations patronales et personnelles jusqu'au 30 septembre 2020 : l'employeur pouvait l'obtenir **pour les affiliés qui sont en chômage temporaire** pour cause de force majeure ou pour des raisons économiques au sein de son entreprise dans le cadre de la crise du



coronavirus Covid-19. Cette option n'était pas automatique et devait faire l'objet d'une demande écrite explicite des employeurs (voir conditions ci-dessous)

La première prolongation de la loi du 7 mai 2020 visait à prolonger ces mêmes mesures du 1^{er} octobre au 31 mars 2021 (*). L'impact de l'extension de la loi du 7 mai 2020 sur les engagements dépendait de la situation dans laquelle chaque employeur se trouvait à ce moment-là.

- **Situation 1** : l'employeur avait déjà demandé le chômage temporaire suite au Covid-19 avant le 30 septembre 2020 pour un ou plusieurs travailleurs, et à ce moment-là il avait également choisi de maintenir automatiquement les engagements.
- **Situation 2** : l'employeur avait déjà fait une demande de chômage temporaire suite au Covid-19 pour un ou plusieurs travailleurs avant le 30 septembre 2020 et il avait alors choisi de suspendre un ou plusieurs engagements.
- **Situation 3** : Avant le 30 septembre 2020, les salariés n'étaient pas en chômage temporaire suite au Covid-19, mais à partir du 1^{er} octobre 2020 l'employeur a dû ou souhaite en faire la demande pour un ou plusieurs salariés.

Situation 1 : L'employeur avait déjà demandé le chômage temporaire suite au Covid-19 avant le 30 septembre 2020 pour un ou plusieurs travailleurs, et à ce moment-là il avait également choisi de maintenir automatiquement les engagements.

Dans cette situation, deux possibilités se présentent :

1. L'employeur souhaite maintenir les engagements jusqu'au 31 mars 2021 inclus au plus tard (=AUTOMATIQUE)

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Tous les engagements sont maintenus automatiquement jusqu'au 31 mars 2021 au plus tard. Il ne faut faire aucune demande auprès d'AXA Belgium.
- Les cotisations patronales et personnelles restent dues, mais un report de paiement est possible.
 - Si un report de paiement avait été demandé avant le 30 septembre 2020, ce report sera également automatiquement prolongé jusqu'au 31 mars 2021 compris au plus tard.
 - Si un report de paiement n'avait pas été demandé avant le 30 septembre 2020, il est toujours possible de le demander pour les contributions dues à partir du 1^{er} octobre 2020.

2. L'employeur souhaite suspendre un ou plusieurs engagements à partir du 1^{er} octobre 2020



Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Les engagements choisis seront suspendus à partir du 1er octobre 2020 pendant la période de chômage temporaire résultant de Covid-19.
- Le choix de la suspension des engagements doit être fait par engagement et doit être le même pour tous les membres en chômage temporaire à la suite de Covid-19.
- La suspension des engagements n'est pas automatique. L'employeur doit en informer explicitement AXA Belgium dans les 30 jours suivant la réception de la communication les informant de cette possibilité.
- Cependant, il est légalement tenu de conserver toutes les couvertures décès jusqu'au 31 mars 2021 inclus, comme elles l'étaient avant le chômage temporaire.
- Les primes restent dues pour la préservation de ces couvertures décès, mais un report de paiement est possible.
- L'employeur doit informer les affiliés concernés - par un moyen de communication de son choix - de la suspension des différents engagements, y compris le maintien de la couverture décès, et de ses conséquences éventuelles.

Situation 2 : L'employeur avait déjà fait une demande de chômage temporaire suite au Covid-19 pour un ou plusieurs travailleurs avant le 30 septembre 2020 et il avait alors choisi de suspendre un ou plusieurs engagements.

Dans cette situation, les engagements précédemment suspendus restent automatiquement suspendus jusqu'au 31 mars 2021 inclus au plus tard.

Concrètement,

- Le choix de suspendre certains engagements reste le même.
- Cela signifie que les engagements qui ont été suspendus jusqu'au 30 septembre 2020 inclus continueront automatiquement à être suspendus jusqu'au 31 mars 2021 inclus au plus tard.
- À cette fin, l'employeur doit nous fournir la preuve que les affiliés concernés sont temporairement au chômage en raison du Covid-19.
- Cependant, il est légalement tenu de maintenir la couverture décès du 1er juillet 2020 au 31 mars 2021 inclus comme elle était avant le chômage temporaire.
- Les primes restent dues pour maintenir ces couvertures décès. Cela s'applique également à la période allant du 1er juillet 2020 au 30 septembre 2020 inclus.

Situation 3 : Avant le 30 septembre 2020, les salariés n'étaient pas en chômage temporaire suite au Covid-19, mais à partir du 1er octobre 2020 l'employeur a dû ou souhaite en faire la demande pour un ou plusieurs salariés. Que signifie concrètement cette extension ?

Dans ce cas de figure, les options de la situation 1 s'appliquent.

[Consultez situation 1 ici.](#)



(*) **La deuxième extension de la loi du 7 mai 2020** prévoit un simple ajustement de la date du 31 mars au 30 juin 2021.

Cela signifie que

- il n'y aura plus d'option supplémentaire pour certains employeurs.
 - Si les engagements ont été maintenus, cette période est automatiquement prolongée à 30 juin 2021.
 - Les couvertures qui ont été suspendues à la demande de l'organisateur restent suspendus, à l'exception de la couverture décès, jusqu'au 30 juin 2021.
- il n'y a pas de nouvelle obligation d'information pour les organismes de retraite
- la possibilité de différer le paiement des primes jusqu'au 31 mars soit prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

[Retour au début](#)

Que doit faire l'employeur en cas de chômage temporaire à la lumière de l'extension de la loi du 7 mai 2020 ?

Dans les circonstances actuelles les obligations des employeurs sont les suivantes :

- Si l'employeur avait déjà demandé le chômage temporaire suite au Covid-19 avant le 30 septembre 2020 pour un ou plusieurs travailleurs, et à ce moment-là il avait également choisi de maintenir automatiquement les engagements (voir situation 1 dans la question précédente), ces engagements sont maintenus automatiquement jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard. L'employeur a cependant la possibilité de suspendre ses engagements (excepté la couverture décès qui doit être maintenue jusqu'au 30 juin 2021).
[Consultez la situation 1 ici.](#)
- Si l'employeur avait déjà fait une demande de chômage temporaire suite au Covid-19 pour un ou plusieurs travailleurs avant le 30 septembre 2020 et il avait alors choisi de suspendre un ou plusieurs engagements (voir situation 2 dans la question précédente) ; dans ce cas, les engagements précédemment suspendus restent automatiquement suspendus jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard.
[Consultez la situation 2 ici.](#)
- Si avant le 30 septembre 2020, les salariés n'étaient pas en chômage temporaire suite au Covid-19, mais après 1er octobre 2020 l'employeur a dû ou souhaite en faire la demande pour un ou plusieurs salariés (situation 3), l'employeur a deux options :



- Maintenir les engagements jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard (=AUTOMATIQUE).
- Suspendre un ou plusieurs engagements à partir du 1er octobre 2020.

[Consultez situation 3 ici.](#)

- **Attention**, dans tous les cas de figure, les couvertures qui font parties du même engagement doivent ou bien continuer ou bien toutes être supprimées avec exception de la couverture décès qui doit continuer jusqu'au 30 juin 2021.
- Si l'employeur décide de faire usage du report de paiement des primes pour ses engagements, il doit en faire la demande expresse par écrit à AXA Belgium, accompagnée de pièces justificatives.
- Lorsqu'un employeur souhaite suspendre un ou plusieurs engagements, il est tenu d'informer les affiliés concernés.

[Retour au début](#)

Si l'employeur souhaite continuer à payer malgré la suspension du contrat de travail, y a-t-il certaines formalités à remplir au règlement ? Un addendum doit-il être rédigé ?

Pour le maintien de la couverture, l'employeur ne doit rien nous communiquer par écrit (cela se fait automatiquement). Il y aura une adaptation formelle du règlement des pensions, des règles ou de l'accord au moyen d'une lettre avenant.

[Retour au début](#)

L'engagement de pension peut-il être supprimé tout en maintenant les garanties décès, l'invalidité (exo et rente) ?

L'employeur doit faire un choix par engagement complet :

- Engagement de pension (constitution de pension/décès et les éventuelles couvertures complémentaires acra, acri-exo et acri-rente ;
- Engagement d'incapacité de travail ;
- Engagement d'invalidité ;
- Engagement des frais médicaux.



Le choix de suspendre un engagement spécifique doit être le même pour tous les affiliés en chômage temporaire en raison de la crise du Covid-19.

Si l'employeur souhaite suspendre l'engagement de pension pendant la durée de ce chômage temporaire bien particulier, il doit tenir compte du fait qu'il est légalement obligé de maintenir toutes les couvertures décès, comme elles l'étaient avant le chômage temporaire, jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard (date actuellement prévue de fin de la période de chômage temporaire en raison de la crise du Covid-19).

Une prime reste due pour le maintien de la couverture décès, pour laquelle il est également prévu qu'un report de paiement peut être obtenu jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard. Pour ce faire, une demande écrite doit être introduite auprès d'AXA Belgium, accompagnée des pièces justificatives nécessaires.

[Retour au début](#)

Un employeur veut suspendre certaines couvertures pour le chômeur temporaire à cause du Covid-19. Cela nécessite-t-il un avenant ?
Dans quel délai ?

Si le règlement de l'employeur concerné ne prévoit pas de clause 'maintien de primes pendant le chômage temporaire', dans ce cas l'employeur doit nous informer dans les 30 jours suivant la réception de la communication qu'il souhaite suspendre les engagements. Une lettre avenant sera rédigée à cet effet (légalement, AXA Belgium a jusqu'au 31 décembre 2021 pour le faire).

Si le règlement de l'employeur concerné prévoit une clause 'maintien de primes pendant le chômage temporaire' → un avenant devra être rédigé pour supprimer la clause et des procédures sociales devront être suivies.

[Retour au début](#)

Que se passe-t-il si, après un certain temps, l'employeur souhaite suspendre des engagements avec effet rétroactif pour la période de chômage temporaire déclarée ?

Si l'employeur souhaite suspendre un ou plusieurs engagements, il doit informer AXA Belgium par écrit de son choix dans les 30 jours qui suivent la réception de cette communication. Différents cas de figures sont à envisager :



1. L'employeur avait déjà fait une demande de chômage temporaire suite au Covid-19 pour un ou plusieurs travailleurs avant le 30 septembre 2020 et il avait alors choisi de suspendre un ou plusieurs engagements (situation 2). Dans ce cas, les engagements précédemment suspendus restent automatiquement suspendus jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard.

Concrètement,

- Le choix de l'employeur de suspendre certains engagements reste le même. Cela signifie que les engagements qui ont été suspendus jusqu'au 30 septembre 2020 continueront automatiquement à être suspendus jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard.
 - L'employeur fournit à AXA Belgium la preuve que les employés sont toujours en chômage temporaire en raison du Covid-19.
 - Cependant, il est légalement tenu de maintenir la couverture décès du 1er juillet 2020 au 30 juin 2021 inclus comme elle était avant le chômage temporaire.
 - Les primes restent dues pour maintenir ces couvertures décès. Cela s'applique également à la période allant du 1er juillet 2020 au 30 septembre 2020 inclus.
2. Avant le 30 septembre 2020, les salariés n'étaient pas en chômage temporaire suite au Covid-19, mais après le 1^{er} octobre 2020 l'employeur a dû ou souhaite en faire la demande pour un ou plusieurs salariés (situation 3). Dans cette situation l'employeur a deux options :
 - Maintenir les engagements jusqu'au 30 juin 2021 inclus au plus tard (=AUTOMATIQUE).
 - i. Tous les engagements sont maintenus automatiquement jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard. Si un report de paiement avait été demandé avant le 30 septembre 2020, ce report sera également automatiquement prolongé jusqu'au 30 juin 2021 compris au plus tard. Si un report de paiement n'avait pas été demandé avant le 30 septembre 2020, il est possible de le demander pour les contributions dues à partir du 1er octobre 2020.
 - ii. Les cotisations patronales et personnelles restent dues, mais un report de paiement est possible sur base d'une demande adressée à AXA Belgium accompagnée des preuves justifiant que les affiliés concernés sont temporairement au chômage à la suite du Covid-19

- Suspendre un ou plusieurs engagements à partir du 1^{er} octobre 2020.



Si l'employeur ne nous communique rien dans ce délai, cela signifie automatiquement le maintien des engagements.

Dans le cas où la période de chômage temporaire due à la crise du Covid-19 commencerait après la réception de cette communication, l'employeur doit informer AXA Belgium de son choix dans les 30 jours qui suivent le début de ce chômage temporaire.

L'employeur doit alors transmettre à AXA Belgium les documents pertinents prouvant que l'entreprise a demandé le chômage temporaire pour des raisons de force majeure ou pour des raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus Covid-19 (par exemple une copie de votre demande DSR scénario 5 à l'ONEM).

[Retour au début](#)

Si certaines couvertures sont suspendues, des formalités médicales seront-elles demandées au moment de la réintégration ?

Lorsqu'un employeur décide de suspendre les couvertures des assurances collectives de ses membres du personnel en chômage temporaire pour Covid-19, la reprise des couvertures, une fois la période de chômage temporaire terminée, se fera sous les conditions actuelles du plan, sans nouvelles formalités médicales.

[Retour au début](#)

S'il y a chômage temporaire et que l'on se trouve dans une situation où l'employeur n'informe pas l'entreprise que l'on veut suspendre la couverture, l'affilié est-il couvert en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie/accident pendant la période de chômage temporaire ?

Concrètement, cela signifie que l'employeur choisit de maintenir l'engagement d'incapacité de travail pendant la période de chômage temporaire. La couverture de l'incapacité de travail continuera alors à s'appliquer comme elle était applicable à la veille du chômage temporaire. En d'autres termes, si une personne tombe malade pendant cette période de chômage temporaire, l'assurance incapacité de travail intervient après la période de carence.

[Retour au début](#)



Dans les assurances collectives (retraite, décès, incapacité de travail, hospitalisation), les cotisations des employés sont déduites du salaire. En cas de chômage temporaire, aucun salaire ne sera versé. Qu'advient-il de ces cotisations des employés ?

La loi est claire : les primes personnelles sont toujours dues. L'employeur doit vérifier auprès de son secrétariat social / HR Payroll comment ces primes personnelles doivent être retenues en cas d'absence de salaire. AXA Belgium n'y intervient pas.

[Retour au début](#)

Quel est le traitement fiscal des versements poursuivis dans le cadre d'engagements collectifs pour travailleurs salariés ?

Les primes et les contributions concernées font l'objet du même traitement fiscal que les primes et les contributions qui sont dues en exécution de la convention (du contrat d'assurance), c'est-à-dire qu'elles sont fiscalement déductibles dans le chef de l'employeur et ne constituent pas un avantage de toute nature dans le chef du travailleur salarié.

La loi du 7 mai 2020 prévoit que les primes et contributions concernées sont versées en exécution de l'engagement, si bien qu'elles font l'objet du même traitement fiscal que les autres primes de l'engagement, un régime fiscal distinct n'est donc pas nécessaire.

[Retour au début](#)

Si les salariés sont placés en chômage temporaire partiel, l'avantage de l'ONEM est-il également considéré comme un salaire ?

Non, l'avantage de l'ONEM n'est pas considéré comme un salaire.

[Retour au début](#)



Questions spécifiques concernant les assurances frais médicaux

Les assurances qui couvrent les frais liés à une hospitalisation couvrent également les frais ambulatoires pré-hospitalisation. De nombreuses interventions ont dû être reportées car jugées moins urgentes. Qu'en est-il des frais liés à des soins pré-hospitalisation déjà réalisés qui n'entreront donc plus en compte pour un remboursement vu qu'ils sont hors délais suivant les conditions du contrat ?

Lorsque le report de l'hospitalisation est indépendant de la volonté des affiliés et que ce report est engendré par la crise du coronavirus, **AXA Belgium remboursera les frais ambulatoires pré-hospitalisation déjà encourus pour l'intervention faisant l'objet d'un report**. Afin de pouvoir prétendre à ce remboursement, les affiliés doivent prendre contact avec AXA Belgium en précisant la date de l'hospitalisation prévue initialement et la date de la nouvelle intervention.

Le remboursement de ces frais médicaux fera l'objet d'un remboursement conformément aux conditions du contrat pour autant que l'hospitalisation ait préalablement été déclarée chez AXA Belgium.

De plus, les frais liés à des soins ambulatoires réalisés entre l'hospitalisation prévue initialement et la nouvelle intervention seront également remboursés temporairement.

[Retour au début](#)

Assurances collectives d'hospitalisation. La période de post-hospitalisation est-elle prolongée pour les traitements médicaux qui avaient déjà commencé pendant la période de post-hospitalisation et qui ont dû être suspendus en raison des mesures coronariennes ?

Les frais de post-hospitalisation qui auraient normalement dû avoir lieu mais qui, en raison des mesures de corona, ont dû être postposés seront également remboursés.



Exemple 1 : l'achat de médicaments ou de matériel de soins peut se poursuivre comme d'habitude car les pharmacies sont ouvertes → nous appliquons la période postérieure prévue contractuellement.

Exemple 2 : aller chez le kinésithérapeute n'est pas possible pour l'instant → les séances qui auraient dû avoir lieu pendant la période contractuelle postérieure mais qui n'ont pas pu avoir lieu seront toujours remboursées si elles ont lieu après l'arrêt des mesures de corona.

[Retour au début](#)

Assurance collective des frais médicaux. En cas de chômage temporaire, l'employeur décide de continuer à payer les cotisations du salarié. Toutefois, qu'en est-il de la prime pour les membres de la famille affiliés qui est normalement déduite du salaire de l'employé. L'employeur ne pourra plus les retenir. Seront-elles retenues à un stade ultérieur et, dans l'affirmative, quand ?

La prime pour les membres de la famille affiliés suit les mêmes règles que la prime personnelle. Les primes personnelles restent dues, mais l'employeur devra vérifier auprès de son secrétariat social / HR Payroll comment il peut les déduire du salaire.

[Retour au début](#)

Assurance collective des frais médicaux. Situation de chômage temporaire et l'employeur décide d'arrêter les cotisations. Les primes des membres de la famille affiliés peuvent-elles continuer à être payées afin qu'ils restent assurés ?

Non, ce n'est pas admis.

[Retour au début](#)

Puis-je faire appel au service doctors online pour me faire diagnostiquer si je pense être atteint du coronavirus ?

Tous les assurés d'une assurance collective hospitalisation d'AXA Belgium qui prévoit également la couverture d'assistance bénéficient du service doctors online. Via ce service, les affiliés peuvent recevoir un premier avis médical par rapport à des symptômes et avoir



des conseils par rapport à un état de santé. Ce service a récemment été élargi aux affections psychologiques.

Il n'est par contre pas possible de réaliser un diagnostic du coronavirus complet en tant que tel via un service de téléconsultation dans la mesure où ce dépistage n'est actuellement possible que via des tests en laboratoire.

Plus d'informations sur axa.be.

[Retour au début](#)

Les assurances hospitalisation et soins ambulatoires s'appliquent-elles en cas de maladie, d'accident et de rapatriement lors de vos voyages à l'étranger, depuis qu'il n'y a plus d'interdiction de voyager à l'étranger ?

Le risque d'infection par Covid-19 et/ou de développement de la maladie lors des voyages reste très élevé et les voyages sont donc fortement déconseillés par les autorités belges.

Les mesures applicables en cas de voyage évoluent régulièrement, il est vivement conseillé de consulter le site des affaires étrangères (<https://diplomatie.belgium.be/fr>) afin de prendre connaissance des mesures applicables aux différents pays et régions.

Plus précisément, les dispositions contractuelles de votre assurance hospitalisation et soins ambulatoires s'appliquent en cas de maladie, d'accident ou de rapatriement pendant vos voyages à l'étranger, à condition que le voyage ne soit pas interdit par les autorités belges ou par les autorités du pays ou de la région de destination.

AXA mettra tout en œuvre afin d'appliquer scrupuleusement les couvertures de vos contrats et afin de fournir une assistance de la meilleure qualité qu'il soit mais les règles des autorités locales devront toujours être respectées et nous pourrions ne pas être en mesure de vous fournir les couvertures et services convenus dans votre contrat.

Veuillez noter que pour les déplacements à l'étranger de plus de 6 mois, un accord préalable d'AXA est indispensable afin de confirmer le maintien des couvertures et si tel est le cas les modalités qui seront d'application durant votre séjour.

[Retour au début](#)



Questions spécifiques aux assurances incapacité de travail et/ou invalidité.

Un salarié qui est au chômage temporaire tombe malade. Le fait qu'il n'ait pas droit au salaire garanti a-t-il une incidence sur l'application de la période de carence dans l'incapacité de travail de l'assurance collective ?

Un salarié qui est au chômage temporaire reçoit des allocations de chômage pendant cette période. S'il tombe malade pendant cette période, il n'a pas droit au salaire garanti ou à la garantie de salaire en cas de maladie. Cela vaut pour les ouvriers comme pour les employés. Dans ce cas, l'indemnité de chômage est immédiatement remplacée par une indemnité de maladie.

En cas d'incapacité de travail due à une maladie, l'assurance collective intervient en cas d'incapacité de travail après l'expiration de la période de carence convenue dans le contrat (et ce, dans la mesure où la promesse d'incapacité de travail a été maintenue par l'employeur avec ou sans report du paiement des primes). Le fait qu'en cas de maladie pendant la période de chômage temporaire, le salarié a immédiatement recours à une indemnité de maladie n'y change rien.

[Retour au début](#)

Que se passe-t'il si la couverture invalidité est maintenue et qu'il y a une demande d'indemnisation alors qu'il n'y a pas de salaire ?

Le maintien de ces garanties et le paiement de la prime requise à cet effet seront basés sur les éléments de calcul (tels que les données salariales) dont nous disposons avant le chômage temporaire et la suspension du contrat de travail qui en résulte.

[Retour au début](#)



Divers

Un(e) employé(e) prend un congé parental « spécial Covid-19» . Cette période d'inactivité est-elle traitée comme un congé parental classique (avec interruption de la couverture) ou AXA Belgium, puisque cette demande s'inscrit dans le cadre de Covid-19, accepte-t-elle que l'employeur maintienne la couverture et les primes comme vous acceptez pour les personnes temporairement au chômage chez Covid-19 ?

Le régime exceptionnel du maintien des engagements et couvertures est seulement valable pour les travailleurs qui sont en chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus. Ce régime ne s'applique donc pas aux affiliés en congé parental corona.

Ce congé parental doit être considéré comme un congé parental ordinaire. Ce qui veut dire que – si une clause est prévue dans le règlement de pension qui stipule le maintien du paiement des contributions en cas de congé parental – l’engagement sera maintenu. A l’inverse si une telle clause n’est pas prévue l’employeur payera les contributions en fonction du temps de travail presté.

[Retour au début](#)



Questions spécifiques concernant les indépendants

Un travailleur indépendant qui est contraint d'arrêter ses activités professionnelles en raison de la crise liée au coronavirus peut faire appel au droit passerelle. L'une des conditions pour pouvoir bénéficier du droit passerelle est qu'aucun revenu de remplacement ne peut être obtenu. Les rentes payées dans le cadre de l'incapacité de travail sont-elles considérées comme 'revenu de remplacement' ?

Par revenu de remplacement, on entend une intervention légale comme en cas d'invalidité ou d'incapacité de travail (maladie) et non pas les interventions accordées dans le cadre d'une assurance revenu garanti privée. Cette position nous a été confirmée par l'INASTI.

[Retour au début](#)

L'assurance revenu garanti intervient-elle si un travailleur indépendant ou une entreprise est contraint(e) de fermer ses portes à cause du coronavirus ?

Une assurance revenu garanti n'intervient qu'en cas d'incapacité de travail suite à une maladie ou à un accident de l'assuré. Aucune intervention n'est donc prévue s'il doit fermer son entreprise en raison d'une maladie qu'il n'a pas lui-même.

[Retour au début](#)

Les primes manquantes de l'année dernière doivent-elles encore être réclamées ?

Ces primes sont susceptibles de se rapporter à l'exercice financier se terminant le 31 décembre 2019. En cas de retard important dans le paiement de ces primes, l'assuré court un risque fiscal.

[Retour au début](#)



Que faire si l'indépendant a reporté le paiement de ses cotisations sociales de cette année à l'année prochaine ? Peut-il déduire fiscalement sa prime PLCI cette année ?

Oui, la circulaire (*) récemment publiée offre une solution et apaise les inquiétudes : **une tolérance administrative unique sera d'application.**

Toutes personnes ayant payé une prime PLCI en 2020 et ayant demandé un report des cotisations sociales jusqu'en 2021 peut déduire cette prime en tant que frais professionnels en 2020.

Toutefois, cela suppose qu'il paie en 2021 les cotisations sociales différées de 2020. S'il ne le fait pas, cela aura un impact sur la prime PLCI payée en 2021. On ne remonte donc pas dans le temps. Le travailleur indépendant doit payer les cotisations sociales différées de 2020 et les cotisations sociales dues en 2021 pour que sa prime PLCI payée en 2021 soit fiscalement déductible en tant que frais professionnels.

** Circulaire 2020/C/126 concernant le report de paiement des cotisations sociales pour les travailleurs indépendants*

[Retour au début](#)

Que sera l'impact du Covid-19 sur le revenu de référence pris en compte dans le cadre de la règle des 80% pour les EIP et les assurances de groupe pour dirigeant d'entreprise indépendant ?

Le 14 décembre 2020, l'Administration fiscale a publié une circulaire* clarifiant la rémunération annuelle brute à prendre en compte pour le calcul de la règle des 80% pour l'année 2020.

En principe, un dirigeant qui, pendant une certaine période en 2020, a cessé ses activités et donc sa rémunération à la suite du Covid-19 et qui, à titre de mesure temporaire dans ce contexte, pourrait bénéficier d'un droit de relais, ne peut pas payer de primes pour cette période.

Si, toutefois, des primes ont été versées pour cette période, ces primes peuvent être reportées à 2021. Ces primes sont alors considérées comme une avance sur les primes pour 2021.



Il s'ensuit que les primes payées en 2020 restent déductibles, soit en 2020, soit en 2021.

Nous sommes conscients que cette lettre circulaire ne répond nullement à toutes les questions. Nous fournirons un retour d'information dès que nous aurons une vision plus claire de son impact pratique et opérationnel.

Les points les plus importants de la circulaire se trouvent ici :

- *Afin d'évaluer si les rémunérations susmentionnées sont versées ou accordées de manière régulière et au moins une fois par mois, les mois pour lesquels le dirigeant d'entreprise a cessé sa rémunération et qui, à titre de mesure temporaire dans le contexte de la crise, peuvent bénéficier d'un droit de relais par Covid-19, ne sont pas pris en compte.*
- *La partie de la prime qui dépasse la limite de 80 % en raison de la réduction de la rémunération annuelle du gérant peut être considérée comme une avance sur la prime à verser au cours de l'exercice comptable suivant. Dans ce cas, la partie de la prime dépassant la limite de 80 % doit être reportée à l'exercice comptable suivant via le compte de régularisation de l'actif et doit être prise en compte dans le calcul de la limite de 80 % pour l'exercice comptable suivant.*

** Circulaire 2020/C/153 sur le calcul de la limite de 80 %.*

[Retour au début](#)