



[Nom Employeur]
A l'attention du Service du Personnel
[Rue + N°]
[Code postale + Commune]

Bruxelles, le 31 janvier 2022

Contrat d'assurance maladie lié à l'activité professionnelle – Soins de santé

Cher client,

En mai 2020, nous vous informions une première fois des conséquences de la Covid-19 et de l'impact du chômage temporaire sur votre(vos) assurance(s) groupe et votre(vos) assurance(s) collective(s) ainsi que de vos options.

Cette communication faisait suite à la **loi du 7 mai 2020**. Par la suite, les mesures prévues dans cette loi ont été prolongées à de multiples reprises par de nouvelles lois.

Aujourd'hui, nous vous envoyons **un update** de la situation, faisant suite à l'adoption en séance plénière de la Chambre le 20 janvier 2022 du **projet de loi portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19**. Le but de cette loi est de prolonger les mesures adoptées dans le cadre de la loi du 7 mai 2020 et des lois qui l'ont suivie pour la période du 1^{er} octobre 2021 au 31 mars 2022.

Ci-dessous, nous vous rappelons les mesures initialement adoptées ainsi que les modifications apportées.

Maintien des couvertures, sans formalités

La loi du 7 mai 2020 prévoyait que **les couvertures dont bénéficiaient les travailleurs par l'intermédiaire de leurs employeurs demeuraient inchangées, sans formalités**, peu importe que les conditions du contrat d'assurance prévoyaient une suspension des garanties en cas de chômage temporaire pour force majeure ou raisons économiques, et ce jusqu'au 30 septembre 2020.

Ceci valait **pour tous les types d'engagement**, aussi bien la constitution de pension que les couvertures de risque (décès, incapacité de travail, soins de santé).

La nouvelle loi prolonge cette mesure. La période durant laquelle les couvertures sont maintenues court maintenant jusqu'au 31 mars 2022.

En pratique :

- Pour le calcul des avantages et des primes, les paramètres de calcul utilisés, et notamment le salaire de référence, sont ceux tels qu'ils existaient avant la mise au chômage temporaire.
- Le paiement des primes continue normalement. Si l'engagement prévoit à côté des primes patronales, des primes personnelles, celles-ci continuent également d'être payées. A cet égard, vous devez, en tant qu'employeur, communiquer clairement à vos travailleurs les modalités selon lesquelles ces primes vont être retenues ainsi que les modalités d'étalement dans le temps.
- Si votre engagement prévoit un choix dans le chef des travailleurs (plan cafétéria), aucune modification du choix ne peut intervenir durant la période de chômage temporaire.

Report possible du paiement

Le report de paiement de primes, uniquement possible pour les primes relatives aux travailleurs en chômage temporaire, tant pour les primes patronales que pour les primes personnelles, était auparavant possible jusqu'au 30 septembre 2020.

Si vous avez fait usage de cette possibilité, la période de report est prolongée jusqu'au 31 mars 2022 sur simple demande écrite.

Si vous n'avez pas encore fait usage de cette possibilité ou si vous avez entre-temps payé les primes, vous pouvez à nouveau y faire appel maintenant.

Ceci ne peut cependant d'aucune manière conduire à ce que les primes payées entre-temps vous soient remboursées par la Compagnie d'Assurances.

Tenez-nous le plus vite possible informés si vous souhaitez faire usage de cette possibilité et **envoyez-nous également une liste de tous les travailleurs** pour lesquels vous avez introduit une demande de chômage temporaire et pour qui le paiement des primes doit être suspendu. Nous vous demandons également de nous envoyer **les attestations de l'ONEM comme preuve**.

Possibilité de suspension des couvertures

En tant qu'employeur, vous avez **le droit d'opter pour la suspension** du(des) contrat(s) d'assurance pour vos travailleurs temporairement au chômage **sauf en ce qui concerne la couverture en cas de décès**. La loi du 7 mai 2020 et les lois qui l'ont suivie prévoyaient en effet que cette couverture devait être maintenue pendant la période de suspension des autres garanties de l'assurance de groupe. La nouvelle loi prolonge ce maintien de la couverture décès pour la période du 1^{er} octobre 2021 jusqu'au 31 mars 2022.

Si vous aviez déjà procédé, par application de la loi du 7 mai 2020, à la suspension des garanties, vous ne devez rien faire; la nouvelle loi prolonge automatiquement la période de suspension des garanties jusqu'au 31 mars 2022 et prévoit le maintien de la couverture décès jusqu'à cette même date.

Nous vous conseillons fortement de maintenir l'ensemble des garanties afin de limiter l'éventuel **impact sur vos travailleurs** durant cette période difficile.

Néanmoins, si, malgré tout, vous êtes obligé de suspendre temporairement vos contrats, veuillez contacter votre Senior Consultant EB ou votre courtier. En effet la nouvelle loi vous offre à nouveau la possibilité de suspendre les garanties, même si vous n'aviez pas encore fait usage de cette possibilité. Vous devez nous tenir informés de votre décision dans les 30 jours de la réception de cette communication ou, le cas échéant, dans les 30 jours suivant la date de mise au chômage temporaire si celle-ci a lieu après.

Nous regarderons ensemble les possibilités offertes, en tenant compte des spécificités de votre(vos) contrat(s) d'assurance.

**Informations pratiques en cas de suspension** pour cause de chômage temporaire :

- Vous avez le choix, par contrat d'assurance, de suspendre les garanties. Toutes les couvertures de ce contrat seront suspendues, **sauf la couverture en cas de décès qui doit être maintenue jusqu'au 31 mars 2022.**
Attention: si les garanties « exonération de prime » et/ou « rente d'incapacité de travail » font partie d'un **plan cafétéria** et que vous décidez de suspendre toutes les garanties du plan cafétéria, alors **toutes les couvertures de risque** seront aussi **suspendues**, peu importe que ces couvertures se trouvent dans un contrat « physiquement » séparé. Seule la couverture en cas de décès doit obligatoirement être maintenue. La décision de suspendre les garanties d'un contrat d'assurance doit en outre être **identique pour tous les assurés** de ce contrat qui se trouvent **en chômage temporaire**.
- Une suspension ne peut **pas uniquement** être demandée **pour la partie financée par des primes personnelles**.
- La suspension des couvertures doit être réalisée par le biais d'**un avenant** au contrat d'assurance.
- Si vous décidez de suspendre une(des) garantie(s), **la loi vous oblige à communiquer clairement cette information à vos travailleurs** ainsi que les conséquences qui y sont liées.
- Tenez-nous également informés de **la fin du chômage temporaire** afin que nous remettions en vigueur les garanties.

Pour toutes vos questions concernant la gestion de votre dossier, les **canaux de communication habituels restent disponibles**.

Cordialement,

Jérémie Vanderhaeghe
Head of Life Operations Employee Benefits

Cette communication a été établie sur base des plus récentes informations disponibles et sera continuellement adaptée aux nouvelles informations ou réglementations. En cas de divergences, les dispositions légales prévalent en tout temps (Dernier update : 25/01/2022).