

COVID-19 : quels impacts sur la **GESTION RH** de votre entreprise ?

RÉCAPITULATIF DES MESURES LIÉES À LA GESTION RH DE VOTRE ENTREPRISE DURANT LA CRISE SANITAIRE*

Mesures	Quoi ?	Pour qui ?	À partir de / jusque quand ?	Plus d'infos
Chômage force majeure	Obligation d'information des travailleurs préalablement à la mise en chômage force majeure corona	<ul style="list-style-type: none"> Les employeurs utilisant le chômage force majeure à partir de juillet 2020 	Jusqu'au 30/06/2022	Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.
Maladie professionnelle	Régime d'exception visant à permettre la reconnaissance comme maladie professionnelle du COVID-19 pour les travailleurs des entreprises des secteurs cruciaux et des services essentiels qui ont dû poursuivre leurs activités professionnelles sans pouvoir avoir recours au télétravail et sans pouvoir respecter les règles de distanciation sociale.	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs des secteurs cruciaux et services essentiels 	Depuis le 18/03/2020 Arrêté royal n° 39 du 26 juin 2020 - MB 8/07/2020, éd. 1	Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.
Préavis	Le chômage temporaire pour force majeure Coronavirus suspend et prolonge le délai de préavis en cas de licenciement (il n'y a pas d'impact en cas de démission) pour les préavis ayant débuté au plus tôt le 01/03/2020.	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs salariés licenciés 	Depuis le 22/06/2020 Loi du 15/06/2020 – MB 22/06/2020	Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.

CRISE COVID : MESURES LIÉES À LA GESTION RH DE VOTRE ENTREPRISE*

<p>Travailleuses enceintes</p>	<p>Les travailleuses ont désormais la possibilité de prolonger de manière définitive la période de repos postnatal par les périodes de chômage temporaire pour cause de force majeure, de chômage économique des employées et d'incapacité de travail qui surviennent durant la période allant de la sixième semaine – huitième semaine en cas de naissance multiple – jusqu'à et y compris la deuxième semaine qui précède la date d'accouchement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleuses enceintes 	<p>Depuis le 01/03/2020</p>	<p>Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.</p>
			<p>Loi du 12 juin 2020 - MB 18/06/2020, éd. 1</p>	
<p>Travailleurs pensionnés et chômage temporaire</p>	<p>Rendre le chômage temporaire possible pour les pensionnés de 65 ans et plus qui perdent leur revenu complémentaire des suites du coronavirus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les pensionnés de 65 ans et plus 	<p>Jusqu'au 30/06/2022</p>	
			<p>Loi du 9 juin 2020 - MB 12/06/2020, éd. 2</p>	

CRISE COVID : MESURES LIÉES À LA GESTION RH DE VOTRE ENTREPRISE*

<p>Chèques cadeaux, titres repas électroniques, éco-chèques, chèques sport/culture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Chèques-cadeaux, titres-repas électroniques, et éco-chèques papiers et électroniques expirant en 2021 : prolongation de la durée de validité de 6 mois, ou réédition des chèques avec une nouvelle durée de validité de respectivement 12 mois (titres-repas) et 24 mois (éco-chèques) • La durée de validité des chèques sport/culture, dont la date d'échéance est le 30 septembre 2020 ou le 30 septembre 2021, est prolongée au 30 septembre 2022 inclus 	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs bénéficiant de tels avantages 	<p>Variable en fonction de la date de fin de la période de validité des chèques</p>	
<p>Les frontaliers</p>	<p>Les jours durant lesquels une personne physique travaille à domicile dans son Etat de résidence, uniquement en raison des mesures prises pour lutter contre la propagation du virus, peuvent être considérés comme des jours travaillés dans l'Etat dans lequel la personne aurait exercé son activité source des traitements, salaires et autres rémunérations analogues en l'absence de ces mesures, sous réserve que cet Etat impose effectivement lesdits revenus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les travailleurs frontaliers France-Belgique 	<p>Jusqu'au 30/06/2022</p> <p>Administration générale Expertise et Support Stratégiques. - Service Réglementation. - Accord amiable entre les autorités compétentes de la France et de la Belgique concernant les travailleurs frontaliers et transfrontaliers dans le contexte de la lutte contre la propagation du COVID-19 signé le 6/12/2021</p>	<p>Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.</p>

CRISE COVID : MESURES LIÉES À LA GESTION RH DE VOTRE ENTREPRISE*

Chômeurs	Mesures en vue d'amener les travailleurs temporairement sans emploi et chômeurs avec complément d'entreprise à occuper des emplois temporaires dans les secteurs vitaux	<ul style="list-style-type: none"> Les chômeurs + RCC 	Depuis le 01/04/2020 – prolongation partielle jusqu'au 30/06/2022	Cliquez ici pour consulter l'article en ligne.
Heures supplémentaires volontaires de relance	Augmentation à 240 heures du nombre d'heures supplémentaires volontaires, dont 120 HSV de relance sans sursalaire, non soumises à ONSS et fiscalement exonérées	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs, tous secteurs confondus 	Jusqu'au 31/12/2022	Cliquez ici pour consulter les articles en ligne.
Les occasionnels	Assouplissement de certaines règles existantes en vue d'augmenter le nombre de travailleurs occasionnels et saisonniers disponibles pour le secteur agricole et horticole	<ul style="list-style-type: none"> Travailleurs occasionnels 	Jusqu'au 31/12/2022	
Chômage temporaire	<ul style="list-style-type: none"> La CCT n° 159 prévoit un régime de chômage temporaire pour les employés pour raisons économiques ou pour force majeure Le caractère « obligatoire » d'une CCT implique que tous les employeurs et les travailleurs qui relèvent de l'organe paritaire qui l'a conclue (ici, CNT) sont liés par cette CCT 	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs des entreprises qui manquent de travail à cause de la crise du COVID-19 	Jusqu'au 30/06/2023	

CRISE COVID : MESURES LIÉES À LA GESTION RH DE VOTRE ENTREPRISE*

<p>Allocations de chômage</p>	<p>Depuis le 1/02/2020 (avec exceptions) Jusqu'au 30/06/2022</p> <ul style="list-style-type: none">• Le travailleur à temps plein ou à temps partiel volontaire, mis en chômage temporaire étant donné que ses prestations de travail sont temporairement réduites ou suspendues, est admis au bénéfice des allocations de chômage sans qu'il doive satisfaire aux conditions de stage• Le montant journalier de l'allocation de chômage du chômeur temporaire est fixé à 70 % de la rémunération journalière moyenne, et le montant de l'allocation de chômage du travailleur mis chômage temporaire pour cause de force majeure est augmenté de 5 euros par jour.	<ul style="list-style-type: none">• Les travailleurs mis en chômage temporaire corona	<p>Jusqu'au 30/06/2022</p>	
-------------------------------	--	---	-----------------------------------	--

UCM vous accompagne et reste disponible pour répondre à vos questions :

- Consultez notre FAQ sur [UCM.be](https://www.ucm.be)
- Indépendant ? Contactez-nous au +32 81 32 07 05
- Employeur ? Contactez-nous au +32 81 32 59 14