

- **Crise sanitaire :**
 - **Protocole sanitaire en Entreprise / Publication d'une nouvelle version applicable à compter du 28.02.2022** : suppression, sauf exception, de l'obligation de port du masque aux personnes accédant aux établissements, lieux, services et événements soumis à un pass vaccinal / Port du masque maintenu dans les transports.
 - **Garde d'enfants et personnes vulnérables** / Actualisation de **la Doctrine du ministère du travail au 22.02.2022.**
 - **Activité partielle (AP)** / Publication de 2 Décrets (**n°2022-241** et **2022-242**) du 24.02.2022 concernant le taux de fixation de l'indemnité et de l'allocation d'AP, ainsi qu'à la détermination du taux d'AP : notamment prolongation du taux majoré jusqu'au 31.03.2022
- **Titres-restaurant** / Dans un **communiqué de presse du 23.02.2022**, le Ministère de l'Economie annonce le prolongement, jusqu'au 30.06.2022, du doublement du plafond d'utilisation (38 €) mais que pour les restaurants ! Idem pour l'utilisation le week-end et les jours fériés + **Actualités de l'URSSAF du 28.02.2022.**
- **Heures de délégation** / Dans un **arrêt du 16.02.2022 (20-19194)**, la Cour de Cassation décide que « les dispositions [légales], qui imposent à l'employeur de payer à l'échéance normale les heures de délégation allouées aux représentants du personnel et aux représentants syndicaux, ne dispensent pas les bénéficiaires de ce versement d'indiquer sur la demande de l'employeur, au besoin formée par voie judiciaire, des précisions sur les activités exercées pendant lesdites heures. »
- **Tarifification AT/MP et notion de fonctions support** / Dans un **arrêt du 27.01.2022 (n°20-20764)**, la Cour de Cassation précise que « les fonctions support de nature administrative s'entendent des tâches de gestion administrative communes à toutes les entreprises telles que le secrétariat, l'accueil, la comptabilité, les affaires juridiques, la gestion financière et les ressources humaines ».

ALERTES POINTS DE VIGILANCE

- **Liberté d'expression du salarié** / Dans un **arrêt du 16.02.2022 (n°19-17871)**, la Cour de Cassation décide que « sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. **Attention** : Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ?

QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?

- **SIRH / Benchmark SIRH 2021 : 5 tendances décryptées par le Cercle SIRH.**
- La jurisprudence de la Cour de cassation racontée par ceux qui la font / Ecoutez le **podcast de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation : « LA SOCIALE – LE MAG' n°4 – Février 2022 »**