

- **Conflit en Ukraine** / Besoin d'aide : cliquez sur le lien [Crise ukrainienne : impact sur les activités économiques | entreprises.gouv.fr](#) (Plusieurs points de contacts dédiés aux entreprises sont ouverts pour les informer et répondre à leurs préoccupations, en fonction de la problématique rencontrée).
- **Egalité professionnelle femmes-hommes** / Publication d'un [décret du 25.02.2022](#) qui précise les modalités de publication de l'index et de ses indicateurs sur le site du Ministère du travail + conditions de publication des mesures de correction et de rattrapage. **ATTENTION : l'index est relevé à 85 points (avant 75).**
- **Congé d'adoption** / Publication d'une [loi du 21.02.2022](#) : Assouplissement des modalités de recours et d'indemnisation du congé d'adoption + encadrement du congé d'événement familial de 3 jours, qui peut être pris dans un délai fixé par décret (à paraître).
- **Indemnité Inflation** / [Actualités de l'URSSAF du 03.03.2022](#) mise à jour du Questions-réponses concernant le régime social des indemnités qui seraient versées après le 28.02.2022.
- **Mise à pied à titre conservatoire** / Dans un [arrêt du 09.02.2022 \(n°20-17140\)](#), la Cour de cassation précise que « l'employeur n'est pas tenu de procéder à une mise à pied conservatoire avant d'engager une procédure disciplinaire ». En l'espèce, la Cour avait constaté que « le comportement véhément, agressif et physiquement menaçant, dont le salarié avait fait preuve le 19 octobre 2016, était de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail ». Le licenciement pour faute grave était donc justifié.

ALERTES POINTS DE VIGILANCE

- **Droit disciplinaire** / Dans un [arrêt du 02.02.2022 \(n°20-13833\)](#), la Cour de Cassation décide que si « dans son compte rendu d'entretien, l'employeur reprochait au salarié son attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique et le non-respect des normes réglementaires, et l'invitait **de manière impérative et comminatoire et sans délai** à un changement complet et total, », ce document, qui comportait des griefs précis, « constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur ».
- **Droit à l'image** / Dans un [arrêt du 19.01.2022 \(n°20-12420\)](#), la Cour de Cassation décide que « le droit dont la personne dispose sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation, et que la seule constatation d'une atteinte ouvre droit à réparation ». Le salarié dont le droit à l'image n'a pas été respecté par l'employeur a donc droit à une réparation sans avoir à démontrer l'existence d'un préjudice.

Y AVEZ-VOUS PENSÉ ?

QUELS PEUVENT ÊTRE VOS LEVIERS DE NÉGOCIATION / DISCUSSION ?

- **Portailpro.gouv** / [Une Actualité URSSAF du 07.03.2022](#) explique ce nouveau portail regroupant les démarches de l'URSSAF, des impôts et des douanes.
- **Les Mini-Benchmark d'ELIDE** / Vous souhaitez connaître ce qui se pratique sur un sujet RH particulier, posez-nous la question et nous investiguerons ... Notre 1^{er} « Mini-Benchmark » avait pour thème « **La prime d'assiduité** ». Nous tenons à votre disposition ses résultats.