

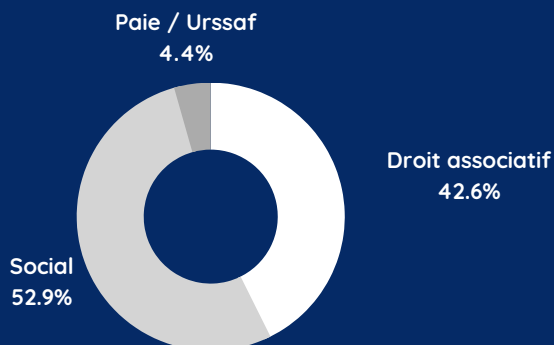
LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

L'objectif des essentiels du juridique est de lister les informations qu'il ne fallait surtout pas manquer au cours des dernières semaines, et de faire un point sur les dernières actualités sélectionnées pour les associations sportives

LES STATS DU MOIS

116 CLUBS EN CONTACT

287 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

AUGMENTATION DU SMC EN 2023 : EXTENSION DE L'AVENANT

Les partenaires sociaux de la branche sport ont conclu un accord prévoyant une nouvelle augmentation du salaire minimum conventionnel des groupes de la branche. L'avenant n°177 a été étendu par arrêté du 20 février 2023 publié au Journal Officiel du 1er mars 2023.

Cet avenant n°177 prévoit l'**augmentation de 3% des minimas applicables** à chaque groupe à compter du mois suivant la date d'extension. Ces nouveaux montants sont donc **applicables dès le 1er avril 2023 !**

.A compter du 1er juillet, une nouvelle augmentation de 20 euros en valeur absolue s'appliquera aux minima conventionnels de chaque groupe de classification.

ACTIVITÉS PHYSIQUES EN ENTREPRISE : UN NOUVEAU GUIDE

Depuis 2021, le ministère des Sports a élaboré une feuille de route pour développer les APS en milieu professionnel.

C'est dans ce cadre que le Ministère des Sports et des JOP a récemment publié un **guide à destination des employeurs**, relatif au cadre normatif en matière d'Activités Physiques et Sportives en milieu professionnel. Ce guide prend la forme d'un questions-réponses présentant des cas concrets pour rassurer et accompagner les employeurs à promouvoir la pratique d'APS et en faciliter l'accès. Il traite notamment des questions d'assurance et de responsabilité qui peuvent se poser dans le cadre de ces activités en entreprise. Vous retrouver le guide [ici](#).

LOI DADUE : LES NOUVEAUTÉS EN DROIT DU TRAVAIL

• Le congé des parents et des aidants :

Le congé de présence parentale sera pris en compte en totalité pour définir les droits que le salarié tient de son ancienneté.

Le bénéfice d'un **congé parental d'éducation** est étendu à tous les salariés justifiant d'un an d'ancienneté. Cette ancienneté d'une année n'aura plus à être validée à la date de naissance ou de l'adoption de l'enfant. Les congés parentaux à temps partiel seront, assimilés à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

• Des conditions de travail transparentes et prévisibles :

La liste des informations sur la relation de travail que l'employeur doit communiquer au travailleur au moment de sa prise de poste est élargie. Nos modèles de contrats ont été actualisés pour se conformer au droit européen.





L'OUTIL DU MOIS

LANCEMENT DE LA CAMPAGNE ANS 2023 !

La campagne PSF FFCO-ANS 2023 a été ouverte le **vendredi 17 mars 2023**. Vous pouvez désormais vous connecter à votre Compte Asso et déposer vos demandes en utilisant le code approprié à la FF Clubs Omnisports : 1695 (code unique). La date de fin de campagne est fixée **au mardi 2 mai 2023 à 12h**.

Attention, il ne s'agit que des demandes FF Clubs Omnisports. Pour les demandes disciplinaires, vous devez vous rapprocher des fédérations délégataires (chaque fédération fixe son propre calendrier).

Avant de déposer votre dossier, nous vous invitons à prendre connaissance de notre note de cadrage en cliquant ici : <https://www.ffco.org/wp-content/uploads/2023/03/NOTE-DE-CADRAGE-2023-FFCO-PSF.pdf>



UN ARRÊT À RETENIR

COUR DE CASSATION 15 MARS 2023 (N° 21-17.227) : LA RUPTURE ANTICIPÉE DU CDD POUR FAUTE GRAVE DOIT PORTER SUR LE CONTRAT AU COURS DUQUEL LA FAUTE A ÉTÉ COMMISE.

Dans les faits, une salariée est embauchée sans interruption dans le cadre de trois CDD successifs. Son employeur rompt de manière anticipée son dernier contrat pour faute grave. Il invoque des fautes commises par la salariée au cours du deuxième CDD, fautes qu'il n'aurait découvert qu'au cours de l'exécution du dernier contrat.

La Cour de cassation juge la rupture abusive, considérant que **la faute de nature à justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée doit avoir été commise durant l'exécution de ce contrat, peu important en réalité la connaissance tardive des faits litigieux par l'employeur.**

LA QUESTION INSOLITE



LA PRISE DE CONGÉS PAYÉS SUSPEND-ELLE LE PRÉAVIS ?

Le salarié peut prendre des congés payés pendant son préavis (de démission ou de licenciement). Cependant, les conséquences sur le préavis sont différentes si les congés payés étaient prévus avant la notification de rupture du contrat de travail ou s'ils étaient prévus après.

- **Congés payés fixés avant la notification de rupture :**

Le préavis est suspendu durant les congés du salarié et sera donc prolongé d'une durée équivalente au nombre de jours de congés pris (Cass. soc. 11/06/1987, n°85-42.227).

- **Congés payés fixés après la notification de rupture :**

Ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent imposer la prise de congés (Cass. soc. 15/04/1982, n°80-42.049 et Cass. soc. 20/02/1986, n°83-41.049). En effet, elle est fixée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Le préavis n'est alors pas suspendu par les congés payés.

Dans les deux cas, les deux parties peuvent s'accorder pour décider de suspendre ou non le préavis pendant les congés.

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- n°3 Exemple de CDD à temps partiel ;
- n°17 : Mise en demeure de l'Urssaf ;
- n°123 : L'ancienneté du salarié.



Le Flash Infos sera actualisé au 1er avril 2023.



Chaque fiche technique traite d'un sujet ou d'une thématique spécifique. Le service juridique actualise les fiches régulièrement et crée des nouvelles fiches chaque année.

Le Flash Infos comporte l'ensemble des paramètres permettant d'établir les bulletins de paie.