

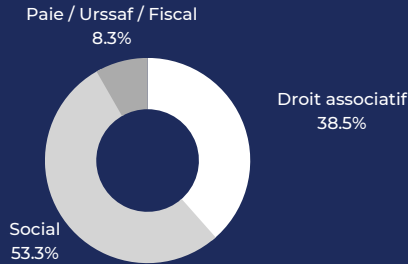
LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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 DE L'ÉTÉ

97 CLUBS EN CONTACT

268 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

MULTI-EMPLOYEURS : LES MODALITÉS DU SUIVI MÉDICAL MUTUALISÉ

Le décret n°2023-547 du 30 juin 2023 fixe les modalités concrètes du suivi médical mutualisé de l'état de santé des travailleurs occupant un emploi identique auprès de plusieurs employeurs.

Pour bénéficier de la mutualisation, le salarié multi-employeurs doit alors :

- Exécuter simultanément au moins deux contrats de travail (peu important qu'il s'agisse de CDI ou de CDD) ;
- Occuper des emplois qui relèvent de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- Occuper des emplois qui donnent lieu au même type de suivi individuel de son état de santé.

Le SPSTI de l'employeur principal se chargera de vérifier si le travailleur répond à ces conditions.

Il est également chargé de s'assurer du suivi mutualisé de l'état de santé du salarié. L'employeur principal est celui avec lequel le travailleur entretient la relation contractuelle la plus ancienne. En pratique, les autres employeurs devront alors adhérer au SPSTI de l'employeur principal.

Enfin à compter du 1er janvier 2024, le SPSTI de l'employeur principal recouvrera la cotisation annuelle, en la répartissant entre les différents employeurs à parts égales.

RENFORCEMENT DE LA PROTECTION DE PARENTS EN SITUATION PARTICULIÈRES

La loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité :

- **allonge la durée des congés exceptionnels** en cas de décès d'un enfant, ou d'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant ;
- renforce la **protection des salariés** en congés de présence parentale contre la rupture de leur contrat de travail ;
- favorise **l'accès au télétravail** pour les salariés aidants.

La loi n° 2023-567 du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche **supprime** le **décali de carence** pour l'**arrêt maladie suite à une fausse couche**. Elle institue également une **période de protection contre la rupture du contrat de travail**. Ainsi, si l'interruption spontanée de grossesse a lieu entre la 14ème et la 21ème semaine d'aménorrhée incluse, l'employeur ne pourra rompre le contrat de travail pendant les 10 semaines suivantes.



L'OUTIL DU MOIS

GUIDE POUR UN ÉTÉ SPORTIF ET RESPONSABLE

Le ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques a dévoilé un nouveau guide, visant à définir les conditions d'encadrement de la pratique sportive, d'une manière durable et responsable, en cas de vague de chaleur.

Ce guide propose des outils pour :

- assurer la protection des acteurs du sport : des pratiquants aux spectateurs ;
- proposer des solutions opérationnelles dans le cadre du plan de sobriété énergétique pour favoriser la préservation des ressources d'eau et d'énergie.

Vous pouvez retrouver le guide du ministère sur le lien suivant : <https://www.ffco.org/wp-content/uploads/2023/07/guide-pour-t-2023-sportif-et-responsable-7058-2.pdf>.



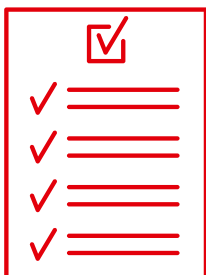
UN ARRÊT À RETENIR

COUR D'APPEL DE PAU, 15 AVRIL 2023 (N°22/02683) : LA MÉCONNAISSANCE DES RÈGLES DE CONVOCATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE, ENTACHE DE NULLITÉ LES DÉCISIONS DÈS LORS QUE LES IRRÉGULARITÉS CONSTATÉES SONT EXPRESSÉMENT SANCTIONNÉES DE NULLITÉ PAR LES STATUTS, OU SI ELLES ONT EU UNE INCIDENCE SUR LE DÉROULEMENT ET LA SINCÉRITÉ DU SCRUTIN.

Dans les faits, en raison de tensions croissantes entre l'association et la structure professionnelle du club, un sociétaire avait fait diffuser une convocation de l'assemblée générale ordinaire de l'association avec pour ordre du jour la révocation des membres du conseil d'administration nouvellement élus et l'élection de nouveaux administrateurs. Ce sociétaire a uniquement produit une liste avec 161 signatures apposées à la suite de mentions « bon pour accord » ou « lu et approuvé » sur un document vierge de toute référence à un quelconque projet de convocation à une assemblée générale et ainsi à son ordre du jour.

Les juges ont annulé les délibérations, considérant que le sociétaire n'avait pas produit une preuve qu'il réunissait une demande d'au moins un quart des membres de l'association pour valablement convoquer l'assemblée générale. Cette altération a **gravement altéré le déroulement des délibérations et la sincérité du scrutin**, qui n'a réuni que les opposants au conseil d'administration selon les juges.

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Création de nouvelles fiches :

- n°142: Les congés spéciaux ;
- n°143: Le harcèlement au travail ;

Actualisation des fiches :

- Modèles de fiches de paie : n°11, 12, 13, 75, 76, 85, 109, 113 ;
- n°36 : Les congés payés ;
- n°60 : Les dons aux associations.

LA QUESTION INSOLITE



EN CAS DE DÉMISSION DU SUPPLÉANT ET DE CONGÉ MATERNITÉ DE L'ÉLU DU CSE L'ASSOCIATION DOIT-ELLE PROCÉDER À UNE NOUVELLE ÉLECTION ?

Le mandat des élus prend fin en cas de rupture du contrat de travail (art. L. 2314-33 al 6 c.trav.) quelle qu'en soit la forme (démission, licenciement, départ ou mise à la retraite...). La cessation anticipée du mandat intervient au terme du contrat, c'est-à-dire, en principe, à l'issue du préavis. Cependant, la loi ne prévoit pas le remplacement des suppléants.

Par ailleurs, la jurisprudence a précisé que le mandat du représentant du personnel n'est pas suspendu en cas de maladie et, par extension, en cas de maternité (Cass. Crim., 11 septembre 2007, n°06-82410). Par conséquent, le mandat de la salariée en congé maternité ne sera pas suspendu pendant son congé, et il ne sera pas nécessaire de la remplacer.

Néanmoins, si la salariée ne souhaite pas poursuivre ses fonctions pendant son absence, le club sera tenu de procéder à des élections partielles pour la remplacer.

Le Flash Infos a été actualisé en conséquence de l'augmentation du SMC au 1er juillet 2023, mentionnée dans le numéro précédent.



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.