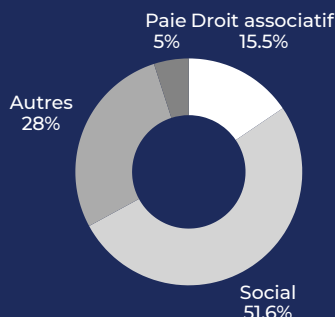


# LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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

167 RÉPONSES



## LES INFOS INCONTOURNABLES

### OBLIGATION D’AFFICHAGE DU DISPOSITIF SIGNAL SPORTS DEPUIS LE 16 NOVEMBRE

Pour rappel, le décret du 16 mai 2025 (n°2025-435) oblige les clubs sportifs à afficher les **coordonnées des dispositifs de signalement et d’accompagnement des victimes ou témoins de violences physiques, psychiques ou psychologiques**, ainsi que celles de la **cellule Signal-sports** depuis le 16 novembre 2025.

Vous retrouverez le modèle à afficher [ici](#).

### AIDE À L’APPRENTISSAGE CALCULÉE AU JOUR PRÈS DEPUIS LE 1ER NOVEMBRE 2025

Le décret du 31 octobre 2025 (n°2025-1031) précise que depuis le 1er novembre l’aide à l’apprentissage sera **proratisée au jour près** afin de correspondre au nombre de jours d’exécution du contrat.

En effet, auparavant, l’aide était calculée sur la base de mois complets même si le contrat débutait ou prenait fin en cours de mois.

### NOUVEAUTÉS ISSUES DE LA LOI DU 24 OCTOBRE 2025

La loi du 24 octobre 2025 (n°2025-989) a apporté les nouveautés et mises à jour suivantes :

- **Mandat des élus du CSE** : suppression de la limitation à 3 mandats pour les élus du CSE dans les structures de plus de 50 salariés ;
- **Négociation sur l’emploi des salariés expérimentés** ;
- **Période de reconversion** : remplacement des dispositifs Pro-A et Transitions Collectives par un dispositif “période de reconversion” permettant d’obtenir une certification enregistrée au RNCP ou un CQP ;
- **CDI de valorisation de l’expérience** : possibilité de conclure ce type de contrat de travail pour les demandeurs d’emplois de 60 ans et plus ;
- **Réforme de l’entretien professionnel** (voir [Essentiels d’octobre](#)).



## L'ASTUCE DU MOIS

### L'AUDIT JURIDIQUE DE LA FFCO

Le service juridique propose à ses clubs adhérents un audit juridique, réalisable sur demande.

Cet audit permet d'évaluer la conformité et la sécurité juridique des pratiques du club, notamment en matière de droit social et de droit associatif. Il s'agit d'un outil d'analyse et de prévention destiné à identifier d'éventuels risques, proposer des pistes d'amélioration et accompagner les structures dans leur mise en conformité.

Pour plus d'informations vous pouvez nous contacter à l'adresse suivante : [juridique@ffco.org](mailto:juridique@ffco.org).



## UN ARRÊT À RETENIR

### CH. SOC. COUR DE CASSATION, 24 SEPTEMBRE 2025, N°24-15.812 : L'INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ NE DOIT PAS ÊTRE REMBOURSÉE EN CAS DE REQUALIFICATION ULTÉRIEURE DU CDD EN CDI

Dans les faits, un salarié engagé en CDD, puis prolongé, avait perçu l'indemnité de précarité à la fin de son contrat. Le CDD avait ensuite été requalifié en CDI. L'employeur demandait le remboursement de cette indemnité par le salarié.

La cour d'appel avait ordonné le remboursement au motif que l'indemnité de précarité n'était pas due dans le cadre d'un CDI.

La Cour de cassation casse cette décision : **l'indemnité versée à la fin du CDD reste acquise au salarié, même en cas de requalification du CDD en CDI.**

Elle souligne que **cette somme compense la précarité vécue pendant la durée du contrat et ne peut être remise en cause rétroactivement.**

Ce principe avait déjà été affirmé par la jurisprudence antérieure (Cass. soc., 24 juin 2003, n° 00-42766).



## LA QUESTION DU MOIS

### LE SALARIÉ N'AYANT PU PRENDRE SON CONGÉ PRINCIPAL ENTRE LE 1ER MAI ET LE 31 OCTOBRE BÉNÉFICIE-T-IL DE CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ?

Par principe, le **congé principal** de 4 semaines doit être **pris** durant la période courant **du 1er mai au 31 octobre**.

En revanche, le congé principal peut être **fractionné** à condition qu'il soit d'au moins 12 jours ouvrables (article L. 3141-19 du Code du travail).

La possibilité de fractionner les congés payés peut être demandée par l'employeur ou par le salarié. En toute hypothèse, il faut l'accord de l'autre partie.

**En cas de fractionnement des congés, le salarié a droit à des jours de congés supplémentaires :**

- 1 jour supplémentaire s'il y a 3 à 5 jours ouvrables du congé principal qui sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;
- 2 jours supplémentaires s'il y a au moins 6 jours ouvrables du congé principal qui sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, le salarié peut renoncer aux jours supplémentaires pour fractionnement, notamment lorsqu'il a eu l'initiative de la demande de fractionnement. Un accord d'entreprise peut également prévoir cette renonciation.

## LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



### Actualisation des fiches :

- Fiche n°101 : Exemple de CDI d'un cadre en forfait jours.

### Nouvelles fiches :

- Fiche n°150 : L'honorabilité des éducateurs, dirigeants et encadrants



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.