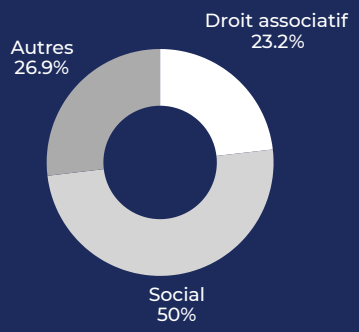
LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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'ANNÉE 2025

2184 RÉPONSES



FFCO
FÉDÉRATION FRANÇAISE DES CLUBS OMNISPORTS

LES INFOS INCONTOURNABLES

CONTRÔLE DES ARRÊTS DE TRAVAIL : L'ASSURANCE MALADIE ADOPTE LA VISIOCONFÉRENCE À COMPTER DU 1ER DÉCEMBRE 2025

Dans une actualité du 25 novembre 2025, **l'Assurance maladie a annoncé qu'elle peut désormais contrôler les arrêts de travail par visioconférence sécurisée**. Ce « télécontrôle » généralisé à toute la France depuis le 1er décembre 2025 après une phase d'expérimentation dans trois régions, concerne les arrêts pour maladie, accident du travail, maladie professionnelle ainsi que certaines demandes d'invalidité.

Plus d'informations ici.

AUGMENTATIONS DU SMC ET DU SMIC POUR 2026

À compter du 1er janvier 2026, le **Smic** (salaire minimum interprofessionnel de croissance) sera revalorisé de 1,18 %.
Plus d'informations et les nouveaux montants ici.

Par ailleurs, pour rappel, les montants minimum des **SMC** seront également revalorisés au 1er janvier 2026.
Plus d'informations ici.

EQUIPEMENTS SPORTIFS DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES : QUELLE OPPORTUNITÉ POUR LES CLUBS SPORTIFS ?

Une étude menée par Olbia, le Centre de droit et d'économie du sport et Média filière analyse la fréquentation de ces équipements à l'échelle nationale montre que, malgré un taux d'occupation élevé des équipements sportifs, certains créneaux restent disponibles, notamment le week-end et pendant les vacances. Par ailleurs, une circulaire du 8 septembre 2025 entend faciliter l'ouverture des équipements sportifs scolaires pour répondre aux besoins des clubs, en fixant un cadre et un calendrier précis afin de généraliser l'accès à ces équipements d'ici 2027.

Plus d'informations ici.

UN ARRÊT À RETENIR

CASS. SOC. 13 NOV. 2025, N°24-10.733
REPOS ET DURÉE DU TRAVAIL, LA SEMAINE CIVILE COMME RÉFÉRENCE

Dans un arrêt du 13 novembre 2025, la Cour de cassation a précisé les modalités d'application des articles relatifs aux durées maximales de travail.
En effet, l'article L. 3132-1 du code du travail indique qu'**il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine**. L'article suivant précise que le repos hebdomadaire a une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.
La question qui se posait alors était de savoir si la « semaine » mentionnée dans ces articles correspondait à une semaine civile (du lundi au dimanche) ou à semaine correspondant à 7 jours consécutifs (du mercredi au mercredi par exemple).
La chambre sociale a prononcé une décision en accord avec un arrêt de la CJUE du 9 novembre 2017, en affirmant que les 24 heures de repos consécutives devaient être accordées au cours d'une semaine civile et non forcément à la suite d'une période consécutive de 6 jours travaillés.
Cela signifie en pratique qu'**un salarié pourrait être amené à travailler 12 jours consécutifs, dès lors qu'il bénéficie d'un jour de repos le lundi de la semaine 1 et le dimanche de la semaine 2** par exemple. Les 6 jours travaillés par semaine civile ne sont pas dépassés et les jours de repos sont respectés. A noter que dans tous les cas, les salariés devront bénéficier du repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

FOCUS NOEL

EN CETTE PÉRIODE DE FIN D'ANNÉE, QUELQUES RAPPELS POUR NOS CLUBS !

Fermeture de l'association

L'employeur peut décider après consultation du CSE, et sous réserve du respect des règles de prise des congés, de fermer la structure pour une certaine durée. Les dates de fermeture s'imposent aux salariés qui ne pourront donc prendre leurs congés à un autre moment sans l'accord de l'employeur (Cass. soc., 16 juin 2010, no 09-40.599)
Lorsque la durée de la fermeture d'un établissement excède la durée légale des congés payés, l'employeur est tenu de verser à son personnel, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité spéciale qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés (art. L. 3141-29 c. trav.). Cette indemnité est due quelle que soit la justification de la prolongation de la fermeture au-delà de la durée légale des congés payés. Par ailleurs, si un salarié n'a pas acquis suffisamment de congés pour couvrir la période de fermeture de la structure, l'employeur n'est pas tenu rémunérer ces jours manquants. Il peut également proposer au salarié de prendre ses congés par anticipation.

Cadeaux aux salariés

L'employeur ou le Comité Social Economique (CSE) peuvent attribuer aux salariés des chèques-cadeaux ou bons d'achat à plusieurs occasions et bénéficier d'exonérations sociales sous certaines conditions.
Ainsi, si l'effectif est supérieur à 50 salariés ETP, la distribution de chèques-cadeaux relève des attributions en matière d'activités sociales et culturelles des CSE ; le CSE devra donc gérer l'octroi de cet avantage, sans intervention de l'employeur. Si l'effectif du club est inférieur à 50 salariés ETP, ou si le club n'en dispose pas, c'est à l'employeur qu'il revient de décider d'octroyer des chèques-cadeaux ou bons d'achat à ses salariés.
La distribution des chèques-cadeaux pourra être modulée, mais ne devra pas se faire de manière discriminatoire (âge, ancienneté, présence effective des salariés dans le club, type de contrat de travail, par exemple). Le montant exonéré est de 196 euros maximum par salarié pour 2025.
Plus d'informations dans notre fiche FFCO n°149.

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS

Actualisation des fiches :

- Fiche n°138 : Transfert des activités d'une section vers une nouvelle association ;
- Fiche n°106 : Le stage étudiant ;
- Fiche n°14 : Taxe sur les salaires.

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.