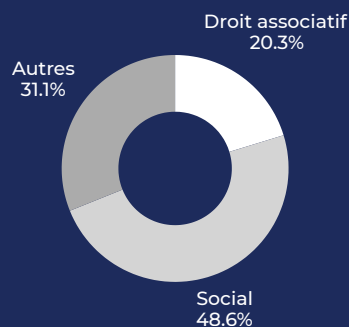


LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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

151 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

PAIE RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS MODIFICATIONS POUR 2026

- **SMIC** : le SMIC horaire brut est fixé à **12,02€**. Cela a notamment un impact sur le montant de l'assiette forfaitaire.
- **Augmentation du SMC** : les montants à retrouver [ici](#).
- **Plafond de la sécurité sociale** : le plafond mensuel est désormais fixé à **4 005€**, ce qui impacte notamment le montant des franchises de cotisations URSSAF (154€), le plafond de non-assujettissement des chèques cadeaux pour les salariés (200€) et la gratification des stagiaires (4,50€/h).
- **Limite d'exonération de remboursement des frais de repas et de grands déplacements des salariés revalorisée** : à retrouver [ici](#).
- **Cotisation patronale vieillesse dé plafonnée** : le taux a été porté à 2,11%.
- Entrée en vigueur de la réduction générale dégressive unifiée (RGDU) entraînant la **suppression de la réduction générale des cotisations patronales et des taux réduits de cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales**. Ces réductions proportionnelles d'assurance maladie et d'allocations familiales sont en revanche maintenues notamment pour les employeurs bénéficiaires d'exonérations spécifiques (Lodeom, TO-DE, AAD et les exonérations zonées - ZRD, ZFRR et ZFU).
- **Contribution patronale sur les indemnités de ruptures conventionnelles et de mise à la retraite** : le taux est porté à 40%.

[Vous pouvez retrouver plus d'infos sur notre site internet et sur le Flash infos 2026.](#)

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR LES SALARIÉS ENGAGÉS DANS UNE PROCÉDURE D'OBTENTION DE L'AGRÉMENT D'ADOPTION

Le décret du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption de l'agrément d'adoption (n°2025-1439) octroie aux salariés engagés dans une procédure d'obtention de l'agrément d'adoption **5 autorisations d'absence**.

Ces autorisations d'absence n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à du temps de travail effectif.



LA QUESTION INSOLITE

EST-IL POSSIBLE DE DEMANDER LE MOT DE PASSE DE LA MESSAGERIE ÉLECTRONIQUE D'UN SALARIÉ EN ARRÊT MALADIE ?

En principe, le mot de passe de la boîte mail professionnelle du salarié est une donnée à caractère personnel que celui-ci n'est pas tenu de transmettre à son employeur.

Toutefois, dans un arrêt du 18 mars 2003 (n°01-41.343), la Cour de cassation a précisé que **durant une absence pour arrêt maladie, le salarié était toujours tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté, de sorte qu'il devait communiquer à l'employeur, qui en fait la demande, les informations qu'il détient et qui sont nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise.**

De plus, la Commission nationale informatique et libertés (CNIL) précise également que l'employeur peut avoir connaissance du mot de passe d'un salarié absent, à la condition que ce dernier détienne sur son poste informatique des informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise et que l'employeur ne puisse accéder à ces informations par d'autres moyens.

En conclusion, dès lors que l'accès à l'adresse électronique est nécessaire à la poursuite de l'activité de l'association, il est possible de demander le mot de passe au salarié en arrêt maladie.



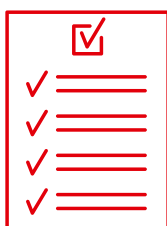
L'ASTUCE DU MOIS

AFFICHE FFCO DE PRÉVENTION DE SENSIBILISATION AUX VIOLENCES

Cette affiche, **disponible en cliquant [ici](#)**, a été pensée comme un outil pédagogique et **visuel**, permettant d'aborder des sujets sérieux avec des mots simples et des images **adaptés aux enfants**.

Pour rendre ces messages accessibles aux plus jeunes, nous avons choisi de nous appuyer sur **Coco**, la mascotte de la Fédération !

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- n°78 : Rupture conventionnelle du contrat de travail ;
- n°116 : Contrat de travail spécifique pour un sportif professionnel.

Création des fiches :

- n°151 : Relations entre un club et une collectivité pour l'utilisation d'un équipement sportif ;
- n°152 : Exemple de convention de mise à disposition d'un équipement sportif municipal.



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.



UN ARRÊT À RETENIR

CH. SOC. COUR DE CASSATION, 14 JANVIER 2026 (N°24-19.544) : DANS UN ARRÊT DU 14 JANVIER 2026 (N°24-19.544) : CONFIRMATION QU'EN CAS DE SUSPICION DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL, L'EMPLOYEUR N'EST PAS OBLIGÉ DE MENER UNE ENQUÊTE INTERNE.

En effet, la Cour de cassation avait déjà retenu cette solution un arrêt du 12 juin 2024. Elle précisait que dans l'affaire en présence, l'employeur avait respecté son obligation de sécurité quand bien même il n'avait pas mené d'enquête interne, car il avait pris les mesures suffisantes de nature à préserver la santé et la sécurité de la salariée.

Dans l'arrêt du 14 janvier 2026, la Cour de cassation a cassé la décision de la Cour d'appel.

La Cour d'appel avait jugé que l'absence d'enquête interne de nature à corroborer les affirmations de la salariée ayant dénoncé les faits de harcèlement sexuel invoqués à l'appui du licenciement, la matérialité de ces faits était insuffisamment établie.

La Cour de cassation casse l'arrêt et rappelle qu'aucune disposition du code du travail n'impose à l'employeur de mener une enquête interne en cas de signalement de harcèlement sexuel. Il appartenait ainsi aux juges du fond d'apprécier la valeur et la portée des auditions et attestations produites pour corroborer les faits de la salariée.