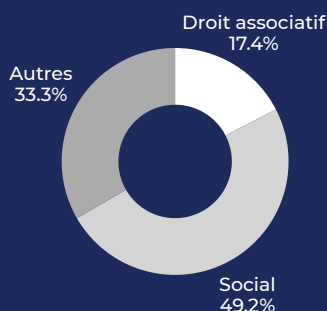


LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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

264 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

REVALORISATION DU SMIC

À compter du 1er juin, le SMIC horaire brut passera de 12,02 € à 12,31 €. Le salaire mensuel brut atteindra ainsi 1 867,02 € contre 1 823,03 € auparavant soit une augmentation de 43,99 € brut par mois.

Cette évolution représente une hausse globale de 2,41 %.

Attention : cette revalorisation a également un impact sur les minima conventionnels. Le SMC du groupe 1 de la convention collective nationale du sport étant actuellement fixé à 12,19 € brut horaire, il deviendra inférieur au nouveau SMIC. Il conviendra donc à compter du 1er juin 2026 d'appliquer au minimum le taux horaire du SMIC, soit 12,31 € brut.

L'article complet est disponible [ici](#).

LE PASSEPORT DE PRÉVENTION : UNE NOUVELLE OBLIGATION POUR LES EMPLOYEURS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Depuis le 16 mars 2026, les employeurs doivent progressivement alimenter le « passeport de prévention » de leurs salariés. Ce nouvel outil numérique a pour objectif de centraliser les formations suivies en matière de santé et sécurité au travail ainsi que les habilitations et certifications obtenues.

Le passeport de prévention est géré par la Caisse des dépôts et des consignations (CDC). Il est accessible à tous les travailleurs, quel que soit leur contrat de travail (CDI, CDD, apprentissage, intérim), ainsi qu'aux demandeurs d'emploi.

Concrètement, il permet de retracer l'ensemble des formations suivies en matière de prévention des risques professionnels et de regrouper les attestations, certificats et diplômes associés.

Le dispositif s'inscrit directement dans **l'obligation générale de sécurité pesant sur l'employeur**, lequel doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Les employeurs ont désormais l'obligation de renseigner certaines formations dispensées en interne dans l'entreprise. Sont concernées les formations qui :

- répondent à un objectif de prévention des risques professionnels ou à une obligation légale de formation ;
- donnent lieu à une attestation ou un justificatif de réussite ;
- permettent l'acquisition de compétences transférables sur d'autres postes similaires.

Une phase transitoire est toutefois prévue.

L'article est disponible en cliquant [ici](#).

AUTRES ACTUALITÉS

- **Webinaire Sponsoring / Mécénat dont le support et replay sont disponibles [ici](#).**



LA QUESTION INSOLITE

EST-IL POSSIBLE DE LICENCIER UNE FEMME ENCEINTE ?

Un principe de protection de la grossesse s'applique (C. trav., art. L 1225-1 et s.). Dès que l'employeur est informé de l'état de grossesse d'une salariée - que ce soit par un certificat médical ou par tout autre moyen -, celle-ci bénéficie **d'une protection légale renforcée**. Ainsi, il est interdit de licencier une salariée enceinte :

- pendant toute la durée de la grossesse ;
- pendant la maternité ;
- durant les 10 semaines suivant la fin du congé de maternité, y compris lorsque les congés payés sont accolés à ce congé.

Autrement dit, pendant la période de protection qui précède le congé de maternité, **l'employeur d'une femme enceinte ne peut la licencier sauf si deux motifs sont réunis**, à savoir : la salariée a commis une faute grave et l'employeur estime que le maintien de la salariée n'est plus possible. Toutefois, la décision de licencier doit avoir un motif étranger à la grossesse.

Si la salariée est licenciée en raison de sa grossesse, en cas de contentieux, **le licenciement pourrait être requalifié en licenciement nul**. Dans ce cas, la salariée pourrait être réintégrée au sein du service, et bénéficier, si elle le souhaite, du paiement des salaires perdus, ainsi que du versement de dommages et intérêts.



L'ASTUCE DU MOIS

GUIDE POUR MESURER ET AMÉLIORER L'IMPACT ÉCONOMIQUE DES STRUCTURES SPORTIVES - COSMOS

Le COSMOS a publié un guide consacré à la mesure et à l'amélioration de l'impact économique local des structures sportives. Ce travail s'inscrit dans la continuité des études menées par la branche Sport visant à objectiver les bénéfices sociaux, sociétaux et économiques de la pratique sportive avec **un coût évité estimé entre 194 et 254 milliards d'euros**.

Partant du constat que les structures sportives demeurent fragilisées malgré leur utilité reconnue, ce guide a pour objectif d'aider les employeurs du sport à mieux valoriser leur impact territorial afin de consolider leur modèle économique. Il met en lumière le rôle des clubs et associations comme acteurs économiques locaux : création d'emplois, recours à des prestataires, dynamisation du commerce de proximité, attractivité territoriale ou encore organisation d'événements.

Retrouvez le guide [en cliquant ici](#).

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- n°75 : Feuille de paie d'un salarié en cdi intermittent
- 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.



UN ARRÊT À RETENIR

UNE RUPTURE IMMÉDIATE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ADMISE EN CAS DE FAUTE GRAVE DE L'EMPLOYEUR

La Cour de cassation reconnaît qu'un **apprenti peut mettre fin immédiatement à son contrat d'apprentissage lorsque des manquements graves de l'employeur rendent impossible la poursuite de la relation contractuelle**.

Dans cette affaire, la Cour d'appel de Versailles avait sollicité l'avis de la Cour de cassation afin de préciser les modalités de rupture applicables au contrat d'apprentissage.

La question posée était de savoir si un apprenti pouvait rompre son contrat sans respecter la procédure habituelle (comprenant notamment un préavis et la saisine préalable d'un médiateur) lorsqu'il reproche à son employeur des manquements particulièrement graves.

Dans son avis du 15 avril 2026 (n°26-70.002), la Cour de cassation répond positivement. Elle considère qu'un apprenti peut rompre son contrat de manière immédiate lorsque les manquements invoqués sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de l'apprentissage.

La Haute juridiction précise toutefois que **cette rupture ne constitue pas juridiquement une « prise d'acte » au sens du droit commun applicable aux contrats à durée indéterminée**.