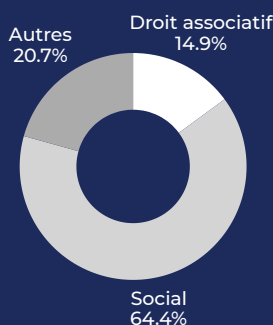


LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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

335 RÉPONSES



LES INFOS INCONTOURNABLES

PARUTION DES DÉCRETS D'APPLICATION RELATIF AU CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 (n°2025-1403, 30 déc. 2025, art. 99-V) avait annoncé la création d'un congé supplémentaire de naissance à compter du 1er juillet 2026. En date du 30 mai dernier, **trois décrets d'application sont venus préciser les modalités pratiques** de mise en œuvre de ce nouveau congé d'un ou deux mois par parent (n°2026-419, n°2026-425 et n°2026-426). Ils énoncent notamment le **devoir d'information du salarié** envers son employeur, les **conditions de la reprise d'activité** et du **versement de l'indemnité journalière**. Pour plus d'informations, cliquez [ici](#).

PLAFONNEMENT DE LA DURÉE DES ARRÊTS MALADIE

A compter du 1er septembre 2026, la durée des arrêts maladie ouvrant droit au versement d'indemnités journalières sera limité à :

- **31 jours** pour le premier arrêt de travail
- **62 jours** pour un renouvellement

Sont concernés les arrêts de travail prescrits par un médecin, un chirurgien-dentiste ou une sage-femme. **Cette limitation ne signifie pas qu'un salarié ne pourra être arrêté que 31 jours au maximum**, il s'agit uniquement d'un plafonnement de la durée d'une prescription unique, laquelle peut être renouvelée.

Toutefois, les prescripteurs pourront déroger à ces limites lorsqu'ils justifient, sur la prescription, de la nécessité d'une durée plus longue au regard de la situation du patient et, lorsqu'elles existent, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé. Ce décret entrera en vigueur le 1er septembre 2026.

RÉFORME DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : ENRICHISSEMENT DU CONTENU ET MODIFICATION DES PÉRIODICITÉS

Pour rappel, la loi du 25 octobre 2025 a instauré une réforme de l'entretien professionnel, devenu aujourd'hui l'**entretien de parcours professionnel (C. trav., art. L. 6315-1)**. La périodicité et le contenu de cet entretien ont depuis évolué.

Sur la périodicité, le salarié doit bénéficier de cet entretien **au cours de la première année suivant son embauche puis tous les quatre ans** (contre deux ans auparavant). Un état des lieux récapitulatif devra également être effectué tous les huit ans. Ont par ailleurs été instaurés un entretien de mi-carrière et de fin de carrière.

Sur le contenu, cet entretien est présenté comme un véritable outil de gestion de carrière, l'occasion d'évoquer les compétences du salarié, son parcours professionnel, ses besoins de formation, souhaits d'évolution et activation de son CPF. L'intégralité de l'article est disponible en [cliquant ici](#).



LA QUESTION INSOLITE

A LA SUITE DE L'ANNULATION DE CRENEAUX POUR CAUSE DE CANICULE, LE CLUB PEUT-IL REPORTER LES HEURES NON RÉALISÉES PAR UN SALARIÉ EN CDII ?

Si aucune clause du CDII ne prévoit les modalités à suivre dans un tel cas, il est possible de reporter les heures sous réserve du respect de certaines conditions.

1. Modification de périodes travaillées

Si la modification porte sur des périodes travaillées (ex : ajout d'heures sur des périodes initialement travaillées), alors l'employeur peut librement effectuer ces changements, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 10 jours ouvrés avant sa mise en œuvre (CCNS, art. 4.5.3).

2. Modification de périodes non travaillées

Si la modification entraîne une modification des périodes non travaillées (ex : le salarié est mobilisé sur une semaine durant les vacances scolaires pour compenser, alors que c'était initialement une période non travaillée), alors cela sera considéré comme une modification du contrat de travail du salarié, nécessitant son accord. Il faudra dans ce cas signer un avenant au contrat de travail.

Par ailleurs, il faudra s'assurer également que ce report d'heures n'amène pas le nombre de semaines travaillées à plus de 42 semaines sur la période de 12 mois (CCNS, art. 4.5.4).



UN ARRÊT À RETENIR

LE DROIT AU SILENCE NE S'APPLIQUE PAS À L'ENTRETIEN PRÉALABLE

Dans le cadre d'une procédure disciplinaire ou d'un licenciement pour motif personnel, l'employeur est tenu d'organiser un entretien préalable afin de respecter les dispositions des articles L1332-2 et L1232-3 du Code du travail. Cet entretien a pour objet de permettre à l'employeur d'exposer les faits reprochés au salarié et à ce dernier de présenter ses explications.

Jusqu'à récemment, une incertitude persistait quant à l'obligation d'informer le salarié de son droit de garder le silence lors de cet entretien. **Cette question a été tranchée à la suite d'une décision du Conseil constitutionnel du 19 septembre 2025 puis confirmée par la Cour de cassation (Cass. soc., 13 mai 2026, n° 25-11.250).**

Les juges ont considéré que le droit de se taire qui découle du principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, **s'applique aux sanctions ayant le caractère de punition prises dans l'exercice de prérogatives de puissance publique** notamment en matière pénale ou administrative. En revanche, le licenciement pour motif personnel et la sanction disciplinaire prononcée par un employeur dans le cadre d'une relation de travail relèvent de la sphère privée. Dès lors, ces mesures ne constituent pas des sanctions administratives ou pénales. Par conséquent, l'employeur n'est soumis à aucune obligation légale d'informer le salarié de son droit de se taire lors de l'entretien préalable.



L'ASTUCE DU MOIS

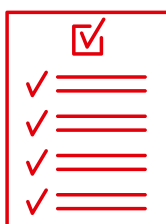
RAPPEL DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN PÉRIODE DE FORTES CHALEURS



Depuis juillet 2025, l'employeur doit **identifier et réduire les risques liés à la chaleur pour ses salariés**. Les mesures à prendre sont notamment :

1. Des procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre
2. Une modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail
3. L'adaptation de l'organisation du travail, et notamment des horaires de travail, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos
4. Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;
- 5... Vous pouvez retrouver la liste des mesures en [cliquant ici](#).

LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- Fiche n°54, relative aux activités commerciales d'une association sportive
- Fiche n°22, relative à la trésorerie d'une association et aux produits financiers
- Fiche n°32, relative aux chèques sans provision



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.