

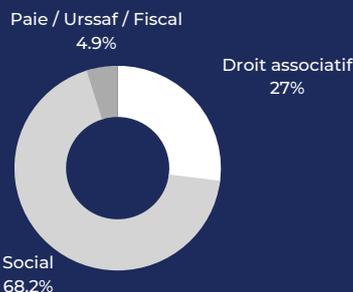
# LES ESSENTIELS DU JURIDIQUE

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

56 CLUBS EN CONTACT

269 RÉPONSES



## LES INFOS INCONTOURNABLES

### COTISATIONS SUR L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les sommes versées lors d'une rupture conventionnelle ne sont plus soumises au forfait social de 20% mais à une nouvelle contribution patronale spécifique de **30%** pour la part de l'indemnité exonérée de cotisations sociales.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exclue de l'assiette des cotisations, pour la part non imposable de cette indemnité et dans la limite d'un montant fixé à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 87 984 euros.

### PRÉCISIONS DES MODALITÉS DE PRISE DU CONGÉ D'ADOPTION ET DU CONGÉ POUR L'ARRIVÉE D'UN ENFANT PLACÉ EN VUE DE SON ADOPTION

Le décret n° 2023-873 du 12 septembre 2023 précise les modalités d'application de la loi du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption.

- **Le congé d'adoption** fixé à 16 semaines, peut être pris au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant, et au plus tard dans les huit mois suivant cette date. Par ailleurs, il peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune (Art. D. 1225-11-1 c.trav).
- **Le congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption** de trois jours peut être pris au choix, pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de cette arrivée, soit le premier jour ouvrable suivant cette arrivée.

### RAPPELS SUR LE RECOURS À UN AUTOENTREPRENEUR

Le recours à un auto-entrepreneur n'est pas impossible par principe. Il convient néanmoins de prendre certaines précautions afin que l'activité exercée ne soit pas requalifiée en activité salariée notamment dans le cadre d'un contrôle URSSAF ou en cas de prud'hommes. Dans une relation avec un prestataire de service, il ne doit pas y avoir de **lien de subordination**. Le fait que le club soit le seul client de cette entreprise et qu'il soit rémunéré par le club, pourrait être un indice visant à remettre en cause l'absence de lien de subordination vis-à-vis du club. De plus, il est préférable que l'entreprise propose ses services au club.

L'existence d'une relation de travail salariée dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination éventuelle qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. Ainsi, seule la qualification exacte de la situation de fait, permet de connaître l'étendue des obligations sociales du club octroyant une somme d'argent à un animateur.

**Il convient donc de procéder à un examen minutieux des conditions exposées ci-dessus avant d'accepter une telle proposition, au risque de voir une requalification de la relation en contrat de travail.**



## L'OUTIL DU MOIS

### LA LICENCE OMNISPORTS LOISIRS

La licence omnisports loisirs répond à une demande accrue des clubs et au contexte évoluant de la pratique sportive. Elle offre une **assurance** au pratiquant, permet au club d'effectuer par le biais de la FFCO le **contrôle d'honorabilité** du membre éducateur bénévole ou dirigeant, et d'accéder à des avantages exclusifs négociés avec les partenaires. **Elle est au prix de 4,80 euros.**

Un certificat médical est exigé tous les 3 ans pour les personnes de **plus de 50 ans**. Dans l'intervalle et pour les personnes de moins de 50 ans, seul le questionnaire de santé actuel devra être complété. Pour toutes les catégories d'âges, un certificat médical est obligatoire tous les ans pour toutes les pratiques dites à risque. La liste de ces disciplines a été mise à jour le 31 août 2023, et est énumérée à l'article D. 231-1-5 du code du sport.

Les licences pourront être prises directement sur la plateforme **Dokeop** : <https://www.dokeop.com/>.



## UN ARRÊT À RETENIR

**COUR DE CASSATION, 13 SEPTEMBRE 2023 (N°22-17.340 ET N°22-17.342) : UN SALARIÉ ACQUIERT DES CONGÉS PAYÉS PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL POUR MALADIE NON PROFESSIONNELLE.**

Dans les faits, des salariés n'avaient pas pu venir travailler en raison d'une maladie non professionnelle. Ils avaient calculé leurs droits à congés payés en incluant la période au cours de laquelle ils n'avaient pas pu venir travailler, étant malades.

Le droit français prévoit qu'est assimilé à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à congés payés, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (art. L. 3141-5 c. trav.) En l'espèce, la Cour de cassation écarte l'application de cet article et précise que les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, qu'ils soient professionnels ou non, peuvent réclamer des droits à congés payés en intégrant dans le calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler. Par une autre décision du même jour (n°22-17.638), et sur le même fondement, la Cour précise que les congés sont acquis pour toute la durée de l'arrêt de travail.

**En conclusion, les salariés acquièrent des droits à congés payés pendant toute la durée de leurs arrêts de travail, peu important la cause de ceux-ci.**

## LES NOUVEAUTÉS ET ACTUALISATIONS



Actualisation des fiches :

- n°78 : La rupture conventionnelle ;
- n°97 : Le forfait social ;
- n°124 : Le cumul emploi-retraite ;
- n°139 : Le départ à la retraite.

**Agenda FFCO :**

**12 octobre** : Webinaire sur le thème "Fidélisation des salariés : quels avantages proposer ?"

**9 novembre** : Formation sur le thème "La gestion du temps de travail des salariés"

**16 - 18 novembre** : Salon annuel SportAsso & Co



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.

## LA QUESTION INSOLITE



### UNE SALARIÉE DONT LA CONJOINTE EST ENCEINTE PEUT-ELLE BÉNÉFICIER DU CONGÉ PATERNITÉ ?

Le congé paternité n'est pas réservé exclusivement au père. Il peut être attribué au conjoint, au concubin salarié de la mère ou à la personne salariée liée à elle par un PACS (art. L1225-35 c. trav). En ce qui concerne les couples homosexuels, il résulte des règles d'attribution du congé de paternité, que le congé peut **bénéficier à la partenaire homosexuelle de la mère.**

Pour bénéficier de ce congé, la salariée doit informer l'employeur de la date prévisionnelle de l'accouchement et des dates de début de la ou les périodes de congés le plus tôt possible et au minimum un mois avant celles-ci.

Pour rappel, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est d'une durée maximale de 25 jours calendaires pour la naissance d'un enfant, et doit débuter immédiatement après le congé de naissance de 3 jours. Pendant la durée de ce congé, le contrat de travail est suspendu et l'employeur n'est pas tenu de maintenir la rémunération de la salariée.

En conclusion, **la salariée dont la conjointe est enceinte peut bénéficier du congé paternité** dès lors qu'elle répond aux conditions (cf - fiche FFCO n°97).