

Sommaire

Page 1 : Edito – La vision du nouveau Président

Pages 2 et 3 : L'actualité sociale en bref

Page 4 : L'actualité en bref ... les dernières mesures liées à la Covid-19

Pages 5 et 6 : Le point sur ... l'APLD

Page 7 : La saison 2020/2021 de l'UNIPAAR

Restez au contact

www.unipaar.fr



@UNIPAAR

UNIPAAR

47/49 av Simon Bolivar

75019 Paris

Tel : 07 86 58 66 29

contact@unipaar.fr

Responsable publication : Jean-Charles CISTACQ – Président UNIPAAR

Rédaction et conception : Paul CASENAVE – Responsable UNIPAAR

Edito - La vision du nouveau Président

Cher(e) collègue, salarié(e) du rugby français,

Je tenais à vous faire part de mon enthousiasme et de ma motivation sur ce nouveau mandat qui m'a été confié à la présidence de ce beau mouvement. Après ma carrière de joueur professionnel, comme vous, j'ai œuvré pendant 7 ans dans un club de rugby professionnel, et j'ai pu me rendre compte de la passion, de l'engagement, et de l'exigence que cela implique.

Billetterie, Comptabilité, Ressources Humaines, Marketing, Commercial, Communication, Administratif, Direction Générale, Stadium Manager, Kiné, Team Manager, etc. : l'UNIPAAR regroupe l'ensemble des métiers, qui préparent les matchs à côté du terrain. Trop souvent oubliés, vous êtes les artisans et les garants de la pérennité, du développement et de l'identité des clubs et institutions du rugby français.

Parce que le rugby a beaucoup évolué, que les clubs se sont professionnalisés, et que la performance individuelle et collective est au centre des attentes, il me paraît également essentiel, que vous aussi, ayez une institution qui vous accompagne dans votre professionnalisation et votre épanouissement personnel.

Au-delà de l'expertise juridique et sociale que l'UNIPAAR apporte à ses adhérents, je souhaite, avec le bureau, proposer des formations et séminaires de grandes qualités sur des périodes très courtes (2/3 jours), afin de vous donner de nouveaux outils dans vos métiers très spécifiques, de travailler sur votre développement personnel, et d'échanger entre acteurs du rugby français sur les problématiques et enjeux de demain.

Notre mission est de contribuer au développement des expertises et compétences de façon constructive dans le milieu du rugby.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

Président de l'UNIPAAR

L'actualité sociale en bref ... (1/2)

Licenciement disciplinaire et preuve tirée d'un compte privé Facebook

Dans un arrêt du 30 septembre dernier, la Cour de cassation juge qu'un élément extrait du **compte Facebook privé** d'un salarié constitue, sous conditions, une **preuve recevable** au soutien de son licenciement (Cass. soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058).

Au cas d'espèce, une salariée, Chef de projet export au sein d'une entreprise d'habillement, a été licenciée pour **faute grave** pour avoir publié, sur son compte Facebook personnel, des photos d'une nouvelle collection de mode qui avait été présentée exclusivement aux commerciaux de la société, soit avant le démarrage de la campagne promotionnelle « officielle ».

La Cour de cassation considère que la preuve tirée d'un compte Facebook personnel et dont l'accès est privé n'est pas, en soi, irrecevable.

Elle fixe néanmoins les conditions et limites à la production d'un tel élément de preuve :

- **Prohibition des stratagèmes** pour obtenir un élément de preuve,
- Le droit à la preuve peut justifier une atteinte à la vie privée du salarié, sous réserve que la production de cet élément de preuve soit **indispensable** et que l'atteinte soit **proportionnée** au but recherché.

Réforme annoncée du congé paternité

Le 23 septembre dernier, le Président de la République a annoncé une réforme du congé paternité **à partir du 1^{er} juillet 2021**. Deux points seraient modifiés :

- le **congé de paternité serait allongé** : il passerait de 11 à 25 jours (32 en cas de naissances multiples) soit **28 jours de congés au total** en cumulant le congé paternité et le congé de naissance de 3 jours ;
- le congé paternité comporterait une **part obligatoire qui serait fixée à 7 jours**, alors que ledit congé est actuellement facultatif. A noter que l'employeur aurait l'interdiction d'employer un salarié durant cette part obligatoire (sous peine de sanctions civiles et pénales).

Finalisation du diagnostic paritaire relatif au télétravail

Ce diagnostic paritaire, rendu le 22 septembre dernier, est le fruit de plusieurs réunions entre les partenaires sociaux ayant débuté en juin dernier.

Ce document dresse notamment, en annexe et sur la base des **travaux de l'ANACT** (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), un **tableau avantages/risques** de cette « nouvelle » forme d'organisation du travail :

Avantages	Risques
<ul style="list-style-type: none"> -Augmentation de la productivité, plus grande flexibilité et autonomie dans l'organisation, -Possibilité de concentration, sans interruption, pour un travail de qualité, -Réduction du temps de trajet et gain de temps, -Articulation vie personnelle et vie professionnelle, -Réduction de la fatigue, -Augmentation du pouvoir d'achat. 	<ul style="list-style-type: none"> -Articulation des temps / porosité vie privée / vie professionnelle, - « Sur-connexion », -Charge ou sous-charge de travail, -Isolement, perte du lien social -Difficulté d'accès au sens et reconnaissance, -Faible capacité à maintenir une dynamique créative, -Renforcement des inégalités -Addictions et troubles du comportement.

L'UNIPAAR est à vos côtés pour la négociation des accords télétravail dans vos structures, ainsi que pour vous accompagner pour sa mise en place « raisonnée ».

Nullité de la rupture conventionnelle en l'absence de remise d'un exemplaire au salarié

Confirmation d'une jurisprudence établie en la matière : le défaut de remise d'un exemplaire au salarié de la rupture conventionnelle est une **cause de nullité de l'acte** qui entraîne les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 23 sept. 2020, n° 18-25.770).

En cas de contestation, il appartient à l'employeur d'être en mesure de prouver la remise d'un exemplaire au salarié.

L'actualité sociale en bref ... (2/2)

Dénonciation de mauvaise foi de faits de harcèlement moral

La **mauvaise foi** du salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral, qui peut être invoquée devant le juge **même si l'employeur ne s'en est pas prévalu expressément dans la lettre de licenciement**, peut se déduire de son **comportement contradictoire** (Cass. soc. 16 sept. 2020, n° 18-26.696).

Il est constant que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut pas être licencié pour ce motif (article L 1152-2 du Code du travail) et que **seule la mauvaise foi du « relateur » met fin à cette immunité**, sachant que cette dernière ne peut pas résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Il convient donc de prouver que le salarié avait connaissance de la **fausseté des faits relatés**.

Au cas d'espèce, cette mauvaise foi du salarié ressortait de son **attitude contradictoire et l'absence de concordance entre ses paroles et ses actes**. Les accusations de harcèlement moral, dont il se disait être victime, procédaient donc, selon les juges du fond, d'une stratégie d'opposition systématique à l'employeur.

Son licenciement n'encourt donc pas la nullité, peu important par ailleurs que la lettre de licenciement ne fasse pas mention de cette mauvaise foi avec laquelle le salarié a relaté des agissements de harcèlement moral.

Messages électroniques de la boîte professionnelle non identifiés comme étant « personnels »

L'employeur peut prendre connaissance de messages électroniques échangés à l'aide de l'outil informatique qu'il a mis à la disposition du salarié pour les besoins de son travail, provenant d'une **boîte à lettre électronique professionnelle et n'ayant pas été identifiés comme personnels** (Cass. soc. 9 sept. 2020 n° 18-20.489). S'il s'avère que leur **contenu n'est pas d'ordre strictement privé**, ces conversations instantanées peuvent ainsi être invoquées au soutien d'une **procédure disciplinaire contre le salarié**.

Dans cette affaire, il était question de messages échangés avec une collègue et qui comportaient, d'une part, des propos insultants et dégradants envers des supérieurs et subordonnés, et, d'autre part, de nombreuses critiques sur l'organisation, la stratégie et les méthodes de l'entreprise.

Ces messages, qui étaient **en rapport avec l'activité professionnelle**, ne revêtaient **pas un caractère privé**, de sorte qu'ils pouvaient être invoqués au soutien d'une procédure disciplinaire contre le salarié.

Droit d'alerte des élus en matière de libertés individuelles

Dans deux décisions du 9 septembre dernier (RG n° 18-25.128 et 18-24.861), la Cour de cassation apporte des précisions sur l'objet du **droit d'alerte**, prérogative appartenant individuellement à chacun des membres de la délégation élue du personnel.

La Cour précise en effet que si l'exercice de ce droit d'alerte est justifié pour rechercher des preuves d'une discrimination (à raison de l'âge en l'espèce), il ne l'est pas en matière d'égalité de traitement (prime de 13^{ème} mois non versée aux intérimaires).

Dans l'affaire de discrimination, 13 salariés de plus de 45 ans, dont la moitié avait plus de 50 ans, s'étaient vus attribuer la note de potentiel « D », empêchant toute progression de carrière, contre un seul salarié de l'entreprise de moins de 45 ans ayant eu cette notation. Il en résultait l'existence d'éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge. Par conséquent, l'exercice du droit d'alerte par les représentants du personnel était justifié et la cour d'appel ne pouvait pas débouter ces derniers de leur demande de condamnation de l'employeur à communiquer un document reprenant, pour l'ensemble des salariés, des éléments d'information sur leur déroulement de carrière.

Double rappel sur le dispositif du droit d'alerte :

- l'alerte peut être déclenchée par un élu en cas d'« **atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché** » (article L. 2312-59 du Code du travail).

- lorsque l'élu constate une telle atteinte, il en **saisit l'employeur** pour qu'il diligente une **enquête**. A défaut de solution satisfaisante, l'élu peut **saisir le Conseil de prud'hommes** qui ordonnera toute mesure propre à mettre un terme à l'atteinte.

L'actualité en bref ... Les dernières mesures liées à la Covid-19

Activité partielle : prolongation du dispositif d'indemnisation « modulée » jusqu'au 31 octobre 2020

Le décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020 prolonge le dispositif de modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle jusqu'au **31 octobre 2020** (au lieu du 30 septembre 2020 comme prévu initialement par le décret n°2020-810 du 29 juin 2020).

Pour mémoire, l'article 1^{er} du décret du 29 juin 2020 a fixé à **60% de la rémunération horaire brute le taux horaire de l'allocation d'activité partielle**, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du SMIC. Le taux horaire de l'allocation d'activité partielle a toutefois été maintenu à **70 %** pour :

- les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret (tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du **sport**, de la culture, du transport aérien et de l'évènementiel) ;
- les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret lorsqu'ils ont subi une diminution de chiffre d'affaires d'au moins 80 % durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020 ;
- les employeurs dont l'activité principale implique l'accueil du public, pour la durée durant laquelle leur activité est interrompue en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Le décret ne précise pas le régime d'indemnisation prévu à partir du 1^{er} novembre 2020, sans doute en raison des incertitudes liées à l'évolution de l'épidémie.

Ouverture d'un téléservice permettant aux « cas contact à risque » de solliciter un arrêt de travail dérogatoire en ligne

Aux termes de son communiqué de presse du **2 octobre dernier** (https://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/documents/CP_teleservice_AT_pour_isolement.pdf), l'assurance maladie, rappelle qu'« *afin que les personnes identifiées comme **cas contact à risque** puissent s'isoler pendant le temps nécessaire, notamment lorsqu'elles ne peuvent pas télétravailler, un **arrêt de travail spécifique** peut s'avérer nécessaire* ».

Il a donc, « *afin de simplifier les démarches des assurés concernés* », était ouvert, « *à compter de ce 3 octobre, un **nouveau téléservice leur permettant de solliciter un arrêt de travail en ligne*** ».

Après avoir effectué sa demande sur le site <https://declare.ameli.fr/>, l'assuré pourra bénéficier d'un arrêt de 7 jours débutant à la date à laquelle l'Assurance Maladie l'a contacté pour l'inviter à s'isoler et à réaliser un test, après un contact à risque avec une personne testée positive au coronavirus. A noter que pour les assurés qui se seraient spontanément isolés avant cette date, l'arrêt pourra être rétroactif dans la limite de 4 jours.

L'Assurance Maladie rappelle qu'« avant de procéder au versement des indemnités journalières, [elle] vérifiera que l'assuré est bien connu en tant que cas contact à risque. En cas d'accord, une attestation d'isolement valant arrêt de travail dérogatoire lui sera adressée, qui pourra être présentée à l'employeur ».

Activité partielle pour garde d'enfant(s)

Au terme de la dernière mise à jour (en date du 1^{er} octobre) de son questions – réponses « *Garde d'enfants et personnes vulnérables* » (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables>), le Gouvernement rappelle que depuis le 1^{er} septembre 2020, les parents - salariés de droit privé - qui « *sont contraints de garder leur enfant en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou*

de l'établissement d'accueil de leur enfant ou en raison de l'identification de leur enfants comme cas contact, sans pouvoir télétravailler », peuvent être placés en activité partielle, déclarée par leur employeur et être indemnisés à ce titre.

Documents à remettre par le salarié à son employeur :

- **attestation** de la fermeture de l'établissement d'accueil, de la classe ou de la section de l'enfant ...
- **ou un document de l'assurance maladie** attestant que l'enfant est identifié comme « cas contact à risque ».

Le point sur ... L'activité partielle de longue durée (1/2)

⊖ Qu'est-ce que l'activité partielle de longue durée (APLD) ?

L'APLD permet « d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité » (Loi n°2020-734 du 17 juin 2020, article 53).

⊖ Quelle est la différence entre l'APLD et l'activité partielle « de droit commun » ?

L'activité partielle « de droit commun » (AP) a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises, pendant la période de confinement.

Pour accompagner les entreprises durant la phase de reprise, surtout celles qui continueront à être affectées par une baisse durable de leur activité, il a été créé le nouveau dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) (Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, article 53).

Variante de l'AP, le premier objectif de l'APLD reste le **maintien de l'emploi et la sauvegarde des compétences**. Schématiquement, l'APLD consiste pour l'Etat à compenser pour partie (financièrement) une baisse durable d'activité des salariés. En contrepartie, **l'entreprise s'engage a minima à maintenir l'emploi des salariés concernés**.

L'AP et l'APLD sont donc **deux dispositifs distincts** que les entreprises peuvent mobiliser pour un même objectif : le maintien des emplois et des compétences. Ils sont applicables dans des conditions différentes, mais peuvent également l'être simultanément.

⊖ Comment l'APLD doit-elle être mise en place ?

- ① Un accord collectif obligatoire : le recours à l'APLD **ne peut pas s'envisager sans accord collectif**, qu'il soit de branche ou d'entreprise. Une décision unilatérale de l'employeur - seule - est donc exclue.

Certaines clauses doivent impérativement figurer dans l'accord collectif (Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, article 1^{er}, I), alors que d'autres sont facultatives (cf. article 1^{er}, II pour des exemples).

- ② Contrôle de l'administration : la mise en œuvre d'un dispositif d'APLD dans l'entreprise est subordonnée à une **autorisation administrative**, laquelle prend la forme d'une « **validation** » dans l'hypothèse d'un accord d'entreprise, ou d'une « **homologation** » en cas de document élaboré unilatéralement par l'employeur en application d'un accord de branche. La décision prise par l'autorité administrative est motivée et notifiée par voie dématérialisée à l'employeur dans un délai de :

- 15 jours à compter de la réception de l'accord collectif ;
- 21 jours à compter de la réception du document unilatéral élaboré par l'employeur.

⊖ Quelle durée du travail pour les salariés placés en APLD ?

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à **40 % de la durée légale** (Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, article 4). Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par l'accord ou le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

La limite prévue à hauteur de 40 % de la durée légale peut être dépassée de manière exceptionnelle (*même article, 2nd alinéa*), sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par l'accord collectif, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à **50 % de la durée légale**.

Le point sur ... L'activité partielle de longue durée (2/2)

⊖ Pour combien de temps ?

La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre d'un accord collectif ou d'un document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative.

La durée du dispositif de l'APLD s'apprécie, pour l'heure, à **deux niveaux** :

- Le bénéfice du dispositif est accordé **dans la limite de 24 mois**, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs (cf. article 3 du décret susvisé) ;
- La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'APLD **pour 6 mois**. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan semestriel produit par l'employeur (cf. article 5).

⊖ Quelle est la rémunération du salarié pendant l'APLD ?

Sur les heures chômées, le salarié perçoit une indemnité de **70% de la rémunération antérieure brute (ou 84% du net), plafonnée à 4,5 SMIC**. Il est rémunéré normalement pour les heures travaillées. Cette indemnité, qui n'est pas un salaire, n'est pas soumise à cotisation sociale (hormis CSG et CRDS).

Si le salarié a traditionnellement une **rémunération variable**, pour le calcul de son indemnité, il faut retenir la rémunération servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, c'est à dire le salaire que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé normalement le mois en question.

⊖ Quelles sanctions en cas de manquement de l'employeur à ses engagements de maintien dans l'emploi ?

L'autorité administrative demande à l'employeur le **remboursement à l'APLD des sommes perçues pour chaque salarié placé en APLD et « dont le licenciement est prononcé » pour un motif économique** (et non plus « rupture du contrat de travail » pour motif économique – cf. Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, article 2) pendant la durée de recours au dispositif (Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020, article 1).

Cette sanction s'applique également en cas de licenciement pour motif économique d'un **salarié qui n'est pas placé en APLD mais entrant dans le champ des engagements de maintien dans l'emploi**.

Il existe cependant **deux exceptions à ces sanctions** :

- L'autorité administrative est habilitée à ne pas solliciter le remboursement des allocations versées s'il est **incompatible avec la situation économique et financière** de l'entreprise considérée (décret 2020-926 du 28 juillet 2020) ;
- Le remboursement ne sera pas exigible si les **perspectives d'activité se sont dégradées** par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document unilatéral de l'employeur (décret 2020-1188 du 29 septembre 2020).

En savoir plus - Vous avez des questions ou souhaitez en savoir plus sur l'APLD, n'hésitez pas à nous contacter.

La saison 2020-2021 de l'UNIPAAR

Informez, conseillez et accompagnez vos adhérents et élus CSE

Notre mission première est **d'informer, de conseiller et d'accompagner** toutes les personnes salariées (hors sportifs et entraîneurs) intervenant dans le milieu du rugby.

Notre accompagnement est double puisque nous exerçons également ce rôle de conseil auprès des **élus CSE**.

Cet accompagnement des élus est le fruit de la collaboration entre l'UNIPAAR et TECH XV. En effet, les deux structures travaillent conjointement depuis 2017 sur la mise en place des CSE. Depuis début 2020, nous avons créé un important réseau d'élus CSE, qui en compte 57 à ce jour.

S'appuyer sur un **dialogue social constructif et transparent** doit être une priorité, particulièrement en cette période de crise sanitaire, mais aussi économique.

N'hésitez pas à contacter Paul Casenave, Responsable de l'UNIPAAR, si vous avez des questions. Vos questions seront évidemment traitées en toute confidentialité.

Faire monter en compétences nos adhérents

Tout en continuant à proposer des courtes formations (webinaires notamment) à nos adhérents, ainsi que cela a notamment été organisé durant le confinement, nous souhaitons également, pour cette nouvelle saison sportive, **proposer aux adhérents de l'UNIPAAR des formations et séminaires de grandes qualités sur des périodes très courtes (2/3 jours)**.

L'objectif ? Vous donner de **nouveaux outils dans votre secteur**, de travailler sur votre **développement personnel**, et d'échanger entre acteurs du rugby français sur les problématiques et enjeux de demain.

La force d'un réseau

Le **maillage territorial** développé depuis plusieurs années par l'UNIPAAR, que ce soit par le biais des adhérents ou des élus (au sein des institutions en charge de la gestion et l'organisation du rugby, et des clubs professionnels et amateurs), est essentiel.

Plus nous aurons de membres et mieux nous pourrions porter votre voix auprès des instances du rugby Français (LNR, FFR), comme a notamment pu le faire PROVALE avec les joueurs et TECH XV avec les entraîneurs.

Ce réseau nous permettra aussi de vous relayer efficacement les offres d'emploi, dont nous aurons connaissance de manière « privilégiée » → **Vous recrutez ? Informez-nous pour que nous puissions diffuser l'information !**

Adhésion

Pas encore adhérent(e) ? **N'attendez plus ! Adhésion valable 12 mois et payable en 4 échéances.**

Comment adhérer ?

👉 En se rendant sur notre site internet <https://www.unipaar.fr/adhesion/> pour une **adhésion 100% en ligne** ;

👉 **Coût** de l'adhésion :

- ① Cadre : 120 € (**40,80 €** après déduction fiscale),
- ② Non-cadre : 60 € (**20,40 €** après déduction fiscale).