

## Sommaire

**Page 1 :** Edito du Président

**Page 2 :** 3 questions à ... Florent Jaulin, Kinésithérapeute de l'ASBH

**Page 3 :** L'actualité sociale en bref

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

**Pages 5 à 7 :** Le point sur ... Le rôle du représentant CSE dans le cadre de l'assistance du salarié

**Page 8 :** Retour sur le début de la saison 2020/2021 de l'UNIPAAR

## Restez au contact

[www.unipaar.fr](http://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

**Rédaction et conception :**  
Paul CASENAVE – Responsable

## Edito du Président

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

Cela fait maintenant 3 mois que j'ai pris mes fonctions, et je tenais à vous faire un retour sur les premières actions que nous avons menées.

Suite au référencement réalisé, nous pouvons aujourd'hui vous annoncer que nous comptons plus de 1200 salariés « administratifs » évoluant dans le rugby français, et cette liste n'est pas encore complètement exhaustive (un travail auprès des salariés les plus « isolés », travaillant dans les très petites structures, se poursuit).

Un courrier a été envoyé à tous les contacts identifiés pour présenter notre mouvement. Le retour est très encourageant et nous notons, déjà, près d'une trentaine de nouveaux adhérents à notre mouvement.

L'année 2020 est particulièrement anxiogène avec les crises sanitaires - sans précédent - rencontrées, et bon nombre d'adhérents nous ont sollicité pour éclaircir certaines situations. Nous essayons de garder le lien dans les conditions que nous connaissons tous, même si nous aurions préféré vous rencontrer pour échanger de vives voix.

Nous continuons, par ailleurs, nos démarches pour vous proposer des formations et séminaires de grandes qualités sur des périodes très courtes, afin de 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.

Par ce biais, nous nous engageons à contribuer à la professionnalisation des relations de travail dans le milieu du rugby et, de fait, à participer à la performance globale du rugby français.

Cher Adhérents, soyez assurés de l'énergie et des convictions qui sont les nôtres, pour porter haut votre parole auprès des instances du rugby français, et que chacun des acteurs soit reconnu à sa juste valeur pour sa contribution à notre sport.

*Amitiés sportives,*

Jean-Charles CISTACQ

## **3 Questions à ...**

### **Florent JAULIN, Kinésithérapeute au sein de l'Association sportive de Béziers Hérault**

#### **1/ Quelles sont tes fonctions au sein du club ?**

Je suis masseur-kinésithérapeute référent, salarié et à temps plein au sein du groupe professionnel de l'ASBH depuis la saison 2017-2018.

Ayant grandi dans un petit village à côté de Béziers, j'ai d'abord effectué mes premiers pas au sein du club lors de mon stage de dernière année d'étude (IFMK de Montpellier) durant la fin de saison 2016-2017. Cela c'était très bien passé avec l'équipe et le staff. A ce moment-là, D. Aucagne et son staff étaient à la recherche d'un kiné salarié pour la saison suivante. Je me suis alors proposé.

Après avoir obtenu mon diplôme en juin 2017, j'ai directement débuté mon activité professionnelle au sein du club lors de la présaison 2017-2018.

Aujourd'hui c'est ma 4<sup>ème</sup> saison que j'effectue avec le club de Béziers.

#### **2/ A quoi ressemble une semaine type en période « normale » ?**

Une semaine « type » (avec match le vendredi soir) s'organise de la façon suivante : lundi et mardi sont les 2 jours d'entraînement les plus chargés. Le mercredi est « off » pour les joueurs, dédié aux soins de récupération et à la rééducation des blessés. Le jeudi se déroule la mise en place (*captain run*) ou bien le trajet de déplacement pour les matchs à l'extérieur. Vendredi le jour du match. Il peut nous arriver de nous entraîner le dimanche également.

#### **3/ Quelles sont les principaux changements dans l'exercice de tes fonctions depuis le début de la crise sanitaire ?**

Les plus gros changements en raison de la crise sanitaire sont bien évidemment une accentuation de l'attention portée sur les gestes barrières ainsi que sur l'hygiène. Les moments de convivialité sont malheureusement restreints (pas de repas au club, pas de réception d'après match ...). Nous sommes également testés (PCR) de manière hebdomadaire. Les matchs à huis-clos sont aussi particuliers et sont à prendre en compte lors de la préparation des joueurs.

**Merci Florent pour ta disponibilité !**

**L'UNIPAAR, c'est aussi le regroupement des kinésithérapeutes et médecins salariés du rugby**

## L'actualité sociale en bref ...

### Télétravail

#### 1/ Négociation d'un ANI

Les partenaires sociaux ont finalisé, le 26 novembre dernier, un **projet d'ANI sur le télétravail**. Il devrait être signé par sept des huit organisations représentant les employeurs et les salariés. Si ce texte ne crée pas de droits nouveaux, il répertorie et clarifie les règles applicables existantes. En outre, il précise le rôle des managers chargés notamment de préserver le lien social. Il invite aussi les employeurs à anticiper la définition des activités « télétravaillables » pour faire face aux circonstances exceptionnelles telles que la pandémie de Covid-19.

A relever qu'au niveau de la branche sport, cette ANI n'a aucune portée normative. En effet, les organisations patronales de la branche ne sont pas adhérentes des organisations patronales qui ont négocié et signé l'ANI (MEDEF, CPME, U2P).

Il n'en reste pas moins qu'elle servira de trame pour les négociations, tant au niveau de la branche sport que directement au sein des entreprises/associations de la branche sport.

#### 2/ Contrôle de l'activité des télétravailleurs : recommandations de la CNIL

Aux termes d'une question/réponse publié le 12 novembre dernier, la CNIL apporte des précisions sur le contrôle par l'employeur de ses « télétravailleurs ».

Elle précise ainsi que la surveillance permanente, disproportionnée, est prohibée. Ainsi, un employeur, pour s'assurer de la présence d'un salarié à son poste de travail, ne peut lui demander de rester connecté en permanence en visioconférence, de partager son écran, de cliquer à intervalle régulier ...

Par ailleurs, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer aux salariés l'activation de leurs caméras lorsqu'ils participent à des réunions à distance (principe de minimisation des données).

Pour toutes les recommandations de la CNIL → « **Les questions-réponses de la CNIL sur le télétravail** », 12 nov. 2020

### Elections professionnelles

#### 1/ Carence de l'employeur et préjudice subi par les salariés

Les salariés bénéficient d'une **indemnisation automatique** dans le cas exclusif où la carence fautive de l'employeur qui n'a pas mis en place une institution représentative du personnel les **prive d'une possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts**.

Tel n'est pas le cas dans l'hypothèse où l'institution comporte un nombre réduit d'élus, et qu'il aurait seulement appartenu à l'employeur d'organiser des **élections partielles**. Les salariés, qui ne sont en effet pas privés de toute possibilité de représentation et de défense de leurs intérêts, doivent alors, dans cette hypothèse, démontrer l'existence d'un préjudice que leur a causé cette carence.

**Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-12.775, FS-P+B+I**

#### 2/ Obligation de parité femmes/hommes

Les dispositions de l'article L. 2314-30 du Code du travail sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux élections professionnelles ne s'appliquent pas aux **candidatures libres présentées au second tour de ces élections**.

**Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-60.222, FS-P+B+I**

### Prescriptions du médecin du travail et harcèlement moral

Le **harcèlement moral** peut être caractérisé lorsque l'employeur ne suit pas les prescriptions du médecin du travail.

Au cas d'espèce, en retenant que la société avait confié au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié, la cour d'appel a fait ressortir l'existence d'éléments laissant supposer un harcèlement moral et l'absence de preuve par l'employeur d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

**Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626 F-D**

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

### Réunions à distance du CSE

A l'instar de ce qui avait été prévu lors du 1<sup>er</sup> confinement et afin d'assurer la continuité du fonctionnement des CSE, une ordonnance du 25 novembre adapte les règles de réunion des IRP. Elle permet ainsi de recourir à la **visioconférence** ou, dans certaines conditions, à la **conférence téléphonique** ou à la **messagerie instantanée**, pour l'ensemble des réunions des IRP, jusqu'à l'expiration de l'état d'urgence sanitaire (soit, à ce jour, jusqu'au 16 février 2021).

Néanmoins, il a cette fois été prévu que **les membres de l'instance peuvent s'opposer à la tenue des réunions à distance** pour certaines procédures d'information-consultation (*APLD, licenciement collectif pour motif économique, accord de performance collective et accord portant rupture conventionnelle collective*).

Ainsi, la majorité des membres de l'instance appelés à siéger peut s'opposer, au plus tard 24 heures avant le début de la réunion, au recours à la conférence téléphonique ou à la messagerie instantanée, ainsi qu'au recours à la visioconférence lorsque la limite légale de trois réunions par visioconférence par année civile a été dépassée.

**Ord. n° 2020-1441 du 25 nov. 2020 et D. n° 2020-1513 du 3 déc. 2020**

### Indemnisation au titre de l'activité partielle au 1<sup>er</sup> janvier 2021

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, les salariés ne toucheront plus que **60% de leur salaire brut** (70% actuellement) soit 72% de leur salaire net (84% aujourd'hui).

Du côté des employeurs, le taux de l'allocation versé à l'employeur, unique, sera abaissé à 36% de la rémunération que l'employeur a versée au salarié (et non plus 60% ou 70% comme cela est prévu aujourd'hui).

Néanmoins, la Loi 2020-1379 du 14 novembre 2020 habilite le gouvernement à légiférer par ordonnances en matière d'activité partielle et pourrait prolonger, sur tout ou partie de l'année 2021, les mesures exceptionnelles et dérogoires applicables jusqu'au 31 décembre 2020.

Ainsi, le Gouvernement pourrait prolonger, *a minima* jusqu'à **fin janvier**, les dispositions relatives à l'activité partielle prises à titre exceptionnel et dérogoire. C'est d'ailleurs ce que la ministre du Travail, Elisabeth Borne, a annoncé pour les entreprises « fermées totalement ou partiellement ». Elle a par ailleurs rappelé l'existence du **dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)**, et incité les entreprises évoluant dans les secteurs « durablement impactés » à y recourir (voir notre précédente newsletter sur le sujet, étant précisé qu'un accord au niveau de la branche devrait être prochainement finalisé). **Affaire à suivre donc.**

### Nouveaux reports pour l'entretien professionnel

Une ordonnance du 2 décembre 2020 prolonge jusqu'au 30 juin 2021 la possibilité de mener les **entretiens professionnels** (par dérogation à l'article L 6315-1, I et II).

Cette dérogation concerne tant les entretiens faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié prévu **tous les 6 ans** que les entretiens périodiques devant se tenir **tous les 2 ans** ainsi que les entretiens prévus après certaines absences du salarié. Sont concernés les entretiens professionnels qui devaient se tenir entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 30 juin 2021.

**Ord. 2020-1501 du 2 décembre 2020 (art. 1 et 2)**

### Autorisation du dépistage collectif organisé par l'employeur

Un arrêté du 16 novembre dernier prévoit, qu'à titre exceptionnel, un employeur peut organiser des **opérations de dépistage collectif**, via des tests rapides d'orientation diagnostique antigéniques nasopharyngés pour la détection du SARS-Cov 2, au sein de populations ciblées, en cas de « *suspicion de cluster ou de circulation particulièrement active du virus* », après déclaration au représentant de l'État dans le département. Les salariés doivent être **volontaires**.

## **Le point sur ... Le rôle du représentant CSE dans le cadre de l'assistance du salarié (1/3)**

En collaboration de Me Edmée LANGE, Avocate au Barreau de Paris

### ⊖ Le type d'entretiens au cours desquels le représentant CSE a la possibilité d'assister le salarié

Le Code du travail prévoit trois hypothèses dans lesquelles le salarié a la possibilité de se faire assister au cours d'un entretien avec son employeur :

- L'entretien préalable de licenciement (art. L. 1232-4 du Code du travail) au cours duquel le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (notamment, un représentant CSE). Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, il a également la possibilité de se faire assister par un conseiller inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative.
- L'entretien préalable à une sanction autre que le licenciement (art. L. 1332-2 du Code du travail) au cours duquel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (notamment, un représentant CSE).
- L'entretien de rupture conventionnelle (art. L. 1237-12 du Code du travail) au cours duquel le salarié a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (notamment, un représentant CSE). Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, il a également la possibilité de se faire assister par un conseiller inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative.

Dans les entreprises pourvues d'un CSE et dans le cadre de ces trois hypothèses, l'employeur ne saurait donc refuser la présence du représentant du CSE aux côtés du salarié.

Dans le cadre d'entretiens « informels », autrement dit en dehors des trois hypothèses susvisées, l'assistance du salarié par un représentant du CSE a été admise par la Cour de cassation sous certaines conditions. L'on peut dresser le distinguo suivant :

- L'employeur a le droit de refuser la présence d'un représentant du CSE lors d'un entretien « informel » avec le salarié, sauf s'il avait d'abord accepté sa présence, auquel cas il ne peut pas revenir sur son choix.
- La présence du représentant du personnel est jugée légitime en cas de risque pour la santé et la sécurité du salarié sous réserve que le salarié en ait fait la demande.

### ⊖ Quel est le rôle du représentant CSE qui assiste le salarié lors d'un entretien ?

Lors de l'entretien, le représentant CSE a la possibilité d'intervenir : il peut demander des explications à l'employeur, compléter celles du salarié et présenter des observations. Plusieurs questions pratiques :

- Le représentant CSE peut-il prendre des notes ?

Les tribunaux ont admis la possibilité pour le représentant de prendre des notes durant l'entretien préalable de licenciement. On peut légitimement penser qu'une telle possibilité doit aussi être accordée au représentant du salarié qui l'assiste au cours de l'entretien préalable à une sanction ou à une rupture conventionnelle.

La réponse est plus incertaine dans le cadre d'un **entretien « informel »**. Selon nous, la prise de notes par le représentant CSE devrait être admise dans la mesure où en acceptant la présence du représentant, l'employeur l'autorise à exercer son mandat au même titre que lors d'un entretien « formel ».

## **Le point sur ... Le rôle du représentant CSE dans le cadre de l'assistance du salarié (2/3)**

En revanche, la Cour de cassation a jugé que si l'une des parties refuse d'apposer sa signature sur le compte-rendu (par exemple l'employeur refuse de signer le compte-rendu de l'entretien établi par le représentant du salarié), le compte-rendu n'aura aucune force probante devant les tribunaux (Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2000, n° 97-45731 ; CA Versailles, 12.11.2008, n° 07-8435).

Certaines nuances ont néanmoins été apportées par la jurisprudence. En effet, la preuve étant libre en matière prud'homale, le témoignage du conseiller du salarié sur des faits auxquels il a assisté et personnellement constatés peut être admis sous réserve qu'il ne porte pas sur des faits couverts par le secret professionnel. Le juge apprécie souverainement l'objectivité du témoignage (Circ. DRT 16 du 05.09.1991, BOTR 91/24, Cass. soc., 27 mars 2001, n° 98-44666 ; Cass. soc., 12 fév. 2002, n° 99-45634) et ne peut ainsi refuser de prendre en compte une telle attestation dans le cadre d'un litige relatif à une demande en paiement au titre de congés payés, au motif que le conseiller du salarié n'était pas un témoin objectif et impartial (Cass. soc., 30 oct. 2002, n° 00-46314). Dans ce cas, il lui appartient seulement d'apprécier souverainement l'objectivité du témoignage ainsi rapporté.

### ▪ Le représentant CSE peut-il enregistrer l'entretien ?

S'agissant de l'enregistrement effectué par le représentant CSE du salarié lors de l'entretien, il est à proscrire lorsqu'il est fait à l'insu de l'employeur car il sera jugé déloyal et ne constituera pas une preuve recevable devant le juge. En outre, il pourrait engager sa responsabilité.

La Cour de cassation a déjà jugé qu'en enregistrant un entretien préalable à une sanction disciplinaire au moyen d'un magnétophone dissimulé, le salarié avait commis un acte objectif illégal et irrespectueux excédant le cadre de l'exercice des droits de la défense et justifiant son licenciement pour perte de confiance (CA Paris, 19 fév. 1993, n° 92-34871).

Il conviendra donc, au préalable, de s'assurer que l'employeur ne s'oppose pas à l'enregistrement. Un écrit est dans ce cas vivement conseillé.

### ⊖ Quelle attitude adopter lorsqu'un salarié se confie au représentant du personnel tout en lui demandant de rester discret ?

L'une des missions principales du CSE est la présentation des réclamations individuelles des salariés auprès de l'employeur (art. 3.3.2.1 CCNS).

Dans un tel cadre, il est vivement recommandé d'obtenir un écrit de la part du salarié et tout particulièrement si le nom du salarié est cité ou si celui-ci est facilement identifiable. Cette précaution évitera que le salarié ne reproche au membre du CSE d'avoir porté une réclamation sur sa situation personnelle sans son consentement.

La question est délicate dans certaines situations et, notamment, si la situation dénoncée par le salarié entre dans le cadre du **droit d'alerte du CSE**, lequel se décompose comme suit :

- droit d'alerte économique (art. L.2312-63, il ne concerne que les CSE dans les entreprises de + 50 salariés),
- droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles (art. L. 2312-5, L. 2312-59 du Code du travail et art. 3.3.2.1 CCNS),
- droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ou de santé publique et environnement (art. L. 2312-5, L. 2312-60 du Code du travail et art. 3.3.2.1 CCNS).

## **Le point sur ... Le rôle du représentant CSE dans le cadre de l'assistance du salarié (3/3)**

- Quelles sont les obligations du représentant CSE ?

D'un côté, le CSE dispose d'un droit d'alerte et pourrait engager sa responsabilité en cas de dommage subi par le salarié s'il n'en a pas fait droit après avoir été informé par le salarié, et, d'un autre côté, le salarié pourrait reprocher au CSE d'avoir trahi sa confiance et la confidentialité de leurs échanges. Prenons notamment l'hypothèse où l'employeur réagit mal en apprenant que le salarié (qui serait identifié ou identifiable) a dénoncé la situation auprès du CSE (*exemple : mise au placard*).

Dans l'hypothèse où un salarié se confie à un membre du CSE sur une situation entrant potentiellement dans le cadre du droit d'alerte (*exemple : harcèlement moral*), tout en lui demandant de ne pas en faire état à l'employeur, quid de la responsabilité du membre du CSE ? Engage-t-il sa responsabilité à ne pas en faire état ? Engage-t-il sa responsabilité à en faire état ?

La réponse dépendra de chaque situation.

Le membre CSE devra, *a minima*, tenir compte de la situation du salarié, de la nature des griefs, de leur gravité, du risque qu'ils font encourir au salarié et à tout autre salarié, des raisons qui conduisent le salarié à souhaiter la discrétion, et éventuellement du fait que le membre CSE ou d'autres salariés auraient été témoins des griefs dénoncés, etc.

Il devra, en toute hypothèse, informer le salarié précisément des risques que ce dernier encourt si la situation dénoncée perdurait, des options qui lui sont ouvertes (en interne et en externe, inspection du travail, plainte, ...), de l'appui qu'il peut lui apporter, etc.

En effet, la responsabilité du CSE (personne morale de droit privée dans les entreprises de + 50 salariés) et/ou de ses membres, peut être engagée et, notamment sur le fondement délictuel ou quasi-délictuel (faute volontaire ou involontaire) causant un dommage à autrui (art. 1240 du Code civil), en matière civile mais également en matière pénale.

S'il nous paraît déconseillé d'aborder de son propre chef une situation individuelle sauf à recueillir préalablement l'accord de la personne concernée (un écrit est recommandé), chaque situation devra être examinée au cas par cas.

Le représentant du CSE devra donc être extrêmement vigilant – notamment s'il y a des écrits - et prendre conseil, au préalable, auprès de l'UNIPAAR.

**En savoir plus** - Vous avez des questions ou souhaitez en savoir plus sur le rôle de l'élu CSE dans le cadre de l'assistance d'un salarié, n'hésitez pas à nous contacter.

## La saison 2020-2021 de l'UNIPAAR

### Des visioconférences fréquentes

Notre mission première est **d'informer, de conseiller et d'accompagner** toutes les personnes salariées (hors sportifs et entraîneurs) intervenants dans le milieu du rugby. Notre accompagnement est double puisque nous exerçons également ce rôle de conseil auprès des **élus CSE**.

C'est pourquoi nous avons organisé, depuis le début de la nouvelle saison, plusieurs Visioconférences, afin d'une part de vous informer des grandes actualités juridiques (rôle des élus CSE en période de crise, congés payés, APLD, Télétravail...), mais aussi - et surtout - pour permettre à tous les salariés du rugby français d'échanger entre eux (dans le plus strict respect de leur devoir de leur obligation de confidentialité).

Ce moment d'échange est source de réflexions et de questionnements, que ce soit sur les sujets abordés ou sur d'autres thématiques.

N'hésitez pas à vous joindre à nous lors des prochaines visioconférences !

Paul Casenave, Responsable de l'UNIPAAR, est à votre écoute si vous avez des questions, lesquelles seront traitées en toute confidentialité.

### Travail de « recensement » des salariés du rugby

Depuis le début de la saison 2020/2021, nous recensons l'ensemble des salariés « administratifs » du rugby.

Dans l'attente des données définitives de ce travail (les salariés administratifs travaillant au sein de très petites structures étant plus difficiles à dénombrier et, pourtant, ce sont les plus « isolés »), nous pouvons déjà dresser un constat :

**+ 1200 personnes dites « administratives et assimilées »  
sont des salariées du rugby français.**

Rejoignez l'UNIPAAR pour donner une voix à ce collectif !

### Faire monter en compétences nos adhérents

Tout en continuant à proposer des courtes formations à nos adhérents (format de visioconférences / webinaires), nous souhaitons également proposer aux adhérents de l'UNIPAAR, à compter du printemps prochain, des **formations et séminaires de grandes qualités sur des périodes très courtes**.

**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.

### 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).