



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Page 3 : Le point sur ...

→ Les publications sur les réseaux sociaux

Page 3 : Actualité du Mouvement

RESTEZ AU CONTACT



www.unipaar.fr



47/49 av Simon Bolivar
75019 Paris



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

A COTE DU AVRIL 2022 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Voilà 1 an que nos camarades Médecins et Kinésithérapeutes du rugby français nous ont rejoint au sein du Mouvement.

1 an que l'UNIPAAR a eu la volonté de vous intégrer dans son champ de compétence afin de défendre vos droits auprès des différentes instances. Une cellule médicale a été créée au sein de notre Mouvement et 4 référents vous représentant ont été nommés, Rémy Louis (FFR), et Raphaël Aubin (ASM Clermont Auvergne) pour les kinésithérapeutes, Elliot Rubio (Stade Français Paris Rugby) et Sophie Goguillot (USON Nevers Rugby) pour les médecins.

L'été dernier, une étude a été menée auprès de ces salariés afin de dresser un état des lieux de leurs conditions de travail et de dégager des propositions concrètes pour les améliorer. Ce document final leur a été remis fin 2021 et a été présenté par mes soins au Président de la Ligue Nationale de Rugby, René Bouscatel. Les discussions se poursuivent actuellement avec les instances.

L'objectif poursuivi est de pouvoir faire remonter efficacement les problématiques rencontrées de manière « systémique » par les acteurs des cellules médicales, de manière à pouvoir échanger de façon constructive avec les instances

Notre avenir sera à vos côtés, parce nous croyons en la force du collectif.

Amitiés sportives,

Jean-Charles CISTACQ

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022

Cette loi apporte des nouveautés sur le suivi de la santé du travailleur, le renforcement de la prévention au travail, la définition du harcèlement sexuel, et la formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel.

Voici les principales avancées :

Suivi de la santé du travailleur	Renforcement de la prévention au travail
<ul style="list-style-type: none"> - <u>Modernisation du suivi médical</u> : <ul style="list-style-type: none"> → Il pourra se faire par un « médecin praticien correspondant », médecin généraliste, qui travaille en collaboration avec le médecin du travail. → Possibilité d'un suivi à distance par visioconférence. - <u>Suivi renforcé et tout au long de la carrière</u> : <ul style="list-style-type: none"> → Création d'une visite de mi-carrière intervenant à l'âge de 45 ans à défaut d'accord de branche ou en même temps qu'une autre visite médicale organisée dans les 2 ans précédant le 45^e anniversaire du salarié. → L'employeur doit inviter le salarié à un « rendez-vous de liaison » pendant l'arrêt lorsque l'arrêt de travail dépasse 30 jours, et en présence du service de prévention et de santé au travail. Ce rendez-vous n'est pas une visite médicale, il a pour objectif d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de pré-reprise et des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> - <u>La création du « passeport de prévention »</u> : Toutes les formations suivies par le travailleur sur la santé et la sécurité devront figurer dans ce passeport (en vigueur au 1^{er} octobre 2022) - <u>Élargissement des acteurs dans l'élaboration du DUERP</u> À compter du 31 mars 2022, l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) ne relève plus de la compétence exclusive de l'employeur, il doit l'établir en associant les référents santé au travail, les services de prévention et de santé au travail et les membres du Comité social et économique (CSE). L'employeur est et reste le seul responsable de l'évaluation réalisée et de l'établissement du document unique.
Définition du harcèlement sexuel	Formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel
<p>La nouvelle version de l'article L1153-1 du Code du travail, entrée en vigueur le 31 mars 2022, s'aligne sur l'article 222-33 du Code pénal en ce qu'il étend la définition du harcèlement sexuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aux propos et comportements à connotation sexiste ; - Aux propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ; - A de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. <p>En revanche, contrairement au code pénal, cette nouvelle définition ne retient pas d'élément intentionnel pour constituer le harcèlement sexuel. Ce faisant, le juge prud'homal ne sera pas lié par les décisions rendues par le juge pénal. Il pourra retenir une situation de harcèlement sexuel en l'absence d'élément intentionnel et ce, même en cas de relaxe.</p>	<p>La loi Santé au travail apporte des nouveautés sur la formation santé, sécurité et conditions de travail des représentants du personnel. Le décret du 18 mars 2022 (n°2022-395) vient en préciser les contours.</p> <p>Elle prévoit 5 jours minimum de formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres du CSE, en cas de renouvellement de leur mandat, ils bénéficieront de 3 jours supplémentaires de formation. Il n'existe pas de distinction entre élus titulaires ou élus suppléants.</p> <p>La formation est prise sur le temps de travail, donc payée comme du temps de travail. Dans les entreprises d'au moins 50 salarié, la prise en charge est assurée par l'employeur. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, la formation peut être financée par un OPCA. L'AFDAS a fixé une limite de financement qui s'élève à 40€/heure de formation.</p> <p>Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) bénéficient de 5 jours supplémentaires de formation. Le financement est pris en charge par l'employeur.</p>

Le point sur... les publications sur les réseaux sociaux

Dans un arrêt rendu par la Cour d'Appel de Paris le 23 février 2022 (jugement n°19-07192), il a été jugé que la publication par un salarié d'images sur LinkedIn provenant de documents internes à l'entreprise peut justifier son licenciement disciplinaire pour non-respect du secret professionnel et de l'obligation de confidentialité figurant dans son contrat.

Un salarié est tenu de respecter son obligation de loyauté pendant la durée d'exécution du contrat de travail. À ce titre, il ne doit pas divulguer à des tiers (concurrents ou clients) les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui risquent de nuire à la réputation ou à la bonne marche de l'entreprise.

Il convient de préciser que l'obligation de loyauté n'est pas explicitement consacrée par la loi mais découle du principe de bonne foi reconnu par l'article L1222-1 du Code du travail qui rappelle que « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ». Ainsi, le salarié est naturellement tenu par cette obligation de loyauté qui se traduit par une obligation de **ne pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail ou causer du tort de quelque manière que ce soit à son employeur**.

Cependant, ne sont pas constitutifs d'une faute grave les propos injurieux diffusés par un salarié sur un compte de réseau social Facebook accessibles aux seules personnes agréées par lui et composant un groupe fermé de quatorze personnes, de tels propos relevant d'une conversation de nature privée (Cour de cassation, chambre sociale 30 septembre 2022, n°19-12.058).

La position des juges dépend donc des précautions prises par le salarié pour assurer la confidentialité de son compte et de l'atteinte que cette publication pourra avoir pour l'entreprise. La liberté d'expression, liberté fondamentale constitutionnellement reconnue en France, vient ici être limitée au nom du secret professionnel et de l'obligation de confidentialité.

Actualité du mouvement

Depuis le dernier numéro d'A côté du terrain ...

- Participation à la négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) de la SASP Castres Olympique le 31 mars 2022

→ Félicitation à nos nouveaux élus CSE présents sur la liste CFDT TECHXV-UNIPAAR.

- Participation à la négociation du PAP de la SASP Normandie Rugby Club le 20 avril 2022

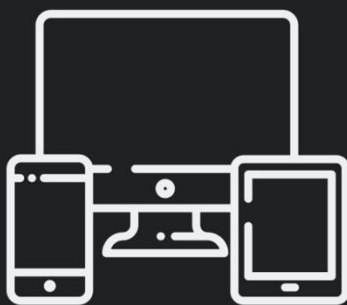
→ Election à venir.

- Communication des reçus fiscaux 2021 à l'ensemble des personnes ayant pris leur cotisation entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021.

A venir prochainement ...

Pour la première fois, l'UNIPAAR sera présent au **Séminaire des Centres de formation le 17 mai prochain à Castres**. L'occasion pour nous de présenter le mouvement et de décliner nos actions au quotidien mais aussi nos pistes de développement sur les saisons à venir !





COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site unipaar.fr
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ contact@unipaar.fr

📍 47/49 avenue Simon Bolivar
75019 Paris

🌐 unipaar.fr



Notre partenaire

