



# UNIPAAR

## SOMMAIRE

**Page 1 :** Edito du Président

**Page 2 :** Actu sociale

→ Rupture conventionnelle :  
nouveau régime social applicable  
Le point sûr...

→ Les contreparties aux heures  
supplémentaires

**Page 3 :**

→ L'Actualité du Mouvement

→ L'Agenda du Mouvement

# A COTE DU OCTOBRE 2023 TERRAIN



## ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Quelques jours après la fin de la Coupe du Monde 2023 en France qui a vu l'équipe Sud-Africaine l'emporter pour la quatrième fois de son histoire, je tiens à saluer le parcours de l'Equipe de France.

La déception et la frustration sont grandes tant le trophée Webb Ellis nous tendait les bras mais la ferveur populaire a été au rendez-vous, allant bien au-delà des supporters traditionnels de notre sport, signe de l'attractivité de la discipline et du chemin qu'il nous reste à parcourir.

Par cet édito, je tiens bien évidemment à féliciter très chaleureusement toutes les équipes du GIP France2023, et ses plus de 1300 apprentis qui ont œuvrés ses dernières années pour que cet événement sportif mondial soit une réussite et reste en mémoire des françaises et français et des quelques 600 000 visiteurs venues assistés aux différents matchs.

L'UNIPAAR restera toujours aux côtés des salariés du rugby français pour les accompagner tout au long de leur carrière, pour la réussite et le dynamisme de notre discipline.

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

*Amitiés sportives,*

Jean-Charles CISTACQ

## RESTEZ AU CONTACT



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



13 rue Pierre Bernardaud  
87100 Limoges



07 86 58 66 29



[contact@unipaar.fr](mailto:contact@unipaar.fr)  
[alex.gerbaud@unipaar.fr](mailto:alex.gerbaud@unipaar.fr)



Les matchs  
se préparent  
également à  
**côté du terrain**



## Rupture conventionnelle : le nouveau régime social applicable au 1<sup>er</sup> septembre 2023

### Régime applicable à l'occasion des ruptures conventionnelles de contrat de travail intervenant compter du 1er septembre 2023

A compter du 1er septembre 2023, pour le salarié pouvant bénéficier d'une pension de retraite comme pour celui ne pouvant pas en bénéficier, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée, dans une certaine limite, d'impôts sur les revenus, de cotisations sociales, et de CSG-CRDS mais est soumise à une contribution patronale spécifique de 30% (pour la part exclue de cotisations sociales).

A moins d'une modification législative ou réglementaire ultérieure, le régime fiscal actuel demeure applicable même à compter du 1er septembre 2023.

L'indemnité de rupture conventionnelle versée au salarié sera exonérée de cotisations sociales, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- Le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle ;
- Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ;
- La moitié de l'indemnité versée.

Toutefois, comme auparavant, les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale sont intégralement soumises à cotisations sociales et à la CSG-CRDS.

Le forfait social de 20%, applicable pour les salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite, est donc supprimé et remplacé par une contribution unique de 30% à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, quelle que soit la situation du salarié.

L'indemnité de mise à la retraite sera, quant à elle, soumise à la contribution unique patronale de 30% pour sa part exclue de cotisations et non plus 50% sur la totalité de son montant.

En cas de rupture conventionnelle, le régime social est donc unifié pour tous les salariés, peu importe qu'ils puissent bénéficier ou non d'une pension de retraite au moment de cette rupture.

Ceci pourrait, notamment, inciter les entreprises à faire « partir » en « rupture conventionnelle » (plutôt que par une procédure de licenciement) les salariés seniors qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite (à taux plein ou non). Ces derniers doivent être vigilants.

## Le point sûr...

### → Les contreparties aux heures supplémentaires

L'article 5.1.2.2. de la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS) est explicite sur cette question des contreparties aux heures supplémentaires réalisées en prévoyant le système suivant :

→ « 5.1.2.2.1. Majoration ou repos compensateur de remplacement.

« Toute heure effectuée au-delà de la durée légale du travail et toute majoration qui en découlerait conformément aux dispositions des articles L. 3121-27, L. 3121-35 et L. 3121-36 du code du travail donnent lieu à un repos compensateur équivalent.



Par accord d'entreprise ou à défaut par accord entre les parties, il peut être substitué au repos compensateur de remplacement une **rémunération** ».

→ « 5.1.2.2.2. Repos compensateurs obligatoires.

Outre la récupération telle que définie ci-dessus, la réalisation d'heures supplémentaires ouvre droit pour le salarié à un repos compensateur défini comme suit : [...] »

Etant ici rappelé que L'article L. 3121-22 du Code du travail dispose que le salarié peut prétendre au règlement de majorations de 25% pour chacune des 8 premières heures suivant l'horaire légal de travail et de 50% pour les suivantes.

En synthèse dès lors que des heures supplémentaires sont réalisées l'employeur doit :

- Payer les heures supplémentaires au taux majoré **OU attribuer des repos compensateurs de remplacement d'une durée équivalente**, le choix entre les deux options étant laissé aux négociations d'entreprise et à défaut à l'accord direct employeur/salarié ;

**ET**

- Attribuer des **repos compensateurs obligatoires** selon des modalités clairement définies par la CCNS et dépendant notamment de la taille de l'entreprise. Pour les entreprises de plus de 20 salariés :

« – heures supplémentaires effectuées dans le volume du contingent annuel d'heures[220h] : la durée du repos compensateur est égale à 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà du plancher de 41 heures hebdomadaires ;

– heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent légal annuel d'heures : la durée du repos compensateur est égale à 100 % de ces heures. »

Ce système a vocation à jouer pleinement pour les semaines de match et a fortiori si des déplacements sont prévus pour certains des administratifs (Team Manager, cellule médicale, communication...), sachant que dans cette hypothèse les temps de déplacement sont à considérer comme du temps de travail effectif (à l'instar des dispositions spécifiques aux entraîneurs et joueurs professionnels – CCNS art. 12.7.1.2).

## **Actualité du Mouvement**

L'équipe d'UNIPAAR vous remercie pour la forte mobilisation en faveur de notre étude **Rémunération et Emploi**. Avec plus de 400 répondants, nous serons en mesure d'établir une véritable cartographie des métiers administratifs et assimilés de la discipline. Nous préparons le bilan et reviendrons vers vous très prochainement.

## **Agenda du Mouvement**

- **Mercredi 08 novembre** : négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) du FC Grenoble Rugby pour renouveler le Conseil Social et Economique
- **Jeudi 09 novembre** :
  - o Négociation du PAP du RC Massy Essonne pour renouveler le Conseil Social et Economique ;
  - o Négociation du PAP du CA Brive Corrèze Rugby pour renouveler le Conseil Social et Economique.
- **Lundi 13 novembre** : négociation du PAP du Rouen Normandie Rugby pour renouveler le Conseil Social et Economique





## COMMENT ADHÉRER ?

Rendez-vous sur notre site [unipaar.fr](https://unipaar.fr)  
pour une adhésion 100 % en ligne



☎ 07 86 58 66 29

✉ [contact@unipaar.fr](mailto:contact@unipaar.fr)

📍 47/49 avenue Simon Bolivar  
75019 Paris

🌐 [unipaar.fr](https://unipaar.fr)



**Nos partenaires**

