



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 : Actu sociale

→ Congés payés : la Cour de cassation opère à un revirement de jurisprudence

Page 3 :

Le point sûr...

→ Le décret d'application du congé d'adoption

A COTE DU SEPTEMBRE 2023 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Qui dit septembre, dit reprise de notre newsletter mensuelle ! J'en profite pour vous souhaiter personnellement, mais également au nom des membres du bureau de l'UNIPAAR, une bonne saison 2023/2024 ! Nous vous souhaitons plein de réussite.

Cette nouvelle saison va nous permettre de continuer notre structuration interne et de tracer notre feuille de route pour les années à venir afin de toujours mieux répondre à vos attentes et promouvoir vos professions au quotidien auprès des différents acteurs du rugby.

Depuis peu et jusqu'en juin 2024, nous nous sommes inscrits dans une démarche RSE. En effet, avec le programme *Appui-Conseil RSE*, financé par l'AFDAS, nous avons décidé de travailler avec un cabinet spécialisé sur cette thématique nous permettant ainsi de continuer notre croissance en respectant les 6 piliers du développement durable.

Depuis quelques semaines, et au grès des renouvellements de CSE, nous reprenons les visites dans vos structures pour vous rencontrer et élargir notre Mouvement.

Cette saison nous promet des moments intenses et nous l'espérons tous, une victoire de l'Equipe de France le 28 octobre prochain.

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



13 rue Pierre Bernardaud
87100 Limoges



07 86 58 66 29



contact@unipaar.fr
alex.gerbaud@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain



Quatre arrêts de la Cour de cassation rendus le 13 septembre 2023 mettent en conformité le droit français avec le droit européen concernant la prise en compte de la suspension du contrat pour maladie ou accident du travail sur les droits à congés et précise les règles de prescription.

La Cour de cassation, dans ses quatre arrêts, opère un revirement de jurisprudence concernant l'incidence des arrêts de travail pour maladie ou pour accident du travail sur l'acquisition des droits à congé et précise les règles permettant de fixer le point de départ du délai de prescription applicable à une demande d'indemnité compensatrice de congés, dans le but de "garantir une meilleure effectivité des droits des salariés à leur congé payé".

Dans un premier [arrêt](#), la Cour de cassation juge que **les salariés atteints d'une maladie ou victimes d'un accident, de quelque nature que ce soit (professionnelle ou non professionnelle) ont le droit de réclamer des droits à congé payé en intégrant dans leur calcul la période au cours de laquelle ils n'ont pas pu travailler**. Le Cour s'appuie sur le droit de l'Union européenne qui indique que lorsque le salarié ne peut pas travailler en raison de son état de santé, situation indépendante de sa volonté, son absence ne doit pas avoir d'impact sur le calcul de ses droits à congé payé.

Dans un 2^{ème} [arrêt](#), la Cour juge **qu'en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé ne peut être limitée à un an**. La Cour de cassation fait également application du droit de l'Union européenne selon lequel un salarié victime d'un accident de travail peut bénéficier d'un droit à congé payé couvrant l'intégralité de son arrêt de travail, alors qu'end droit français en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, l'indemnité compensatrice de congé payé est limitée à une seule année de suspension du contrat de travail.

Dans un 3^{ème} [arrêt](#) : jusqu'à maintenant, le salarié ne pouvait pas prétendre à une indemnité compensatrice de congés payés à l'issue de son congé parental au motif que, la décision de bénéficier de ce congé parental s'imposant à l'employeur, c'est l'intéressé lui-même qui a rendu impossible l'exercice de son droit à congé payé. Or cette règle est contraire au droit social européen sur les congés payés et à l'accord-cadre sur le congé parental. Ainsi, **le salarié est en droit de bénéficier de l'indemnité compensatrice des congés payés non pris du fait de son congé parental**.

Dans un dernier [arrêt](#) : il existe une période déterminée au cours de laquelle le salarié doit prendre ses congés payés. Cette période étant fixée par la loi (du 1er juin au 31 mai le plus souvent) ou de façon conventionnelle. Ce n'est que lorsque cette période s'achève que commence à courir le délai de prescription de l'indemnité de congé payé, délai égal à 3 ans en cas d'élément de salaire. Mais une question se pose, quelle est le point de départ de cette prescription ? La Cour de cassation, s'appuyant sur le droit européen, juge que **le délai de prescription de l'indemnité de congé payé ne peut commencer à courir que si l'employeur a pris les mesures nécessaires pour permettre au salarié d'exercer effectivement son droit à congés payés**.



Le point sûr... le décret d'application du congé d'adoption

Les nouvelles modalités de prise du congé d'adoption, qui ont été mises en place par la loi visant à réformer l'adoption du 21 février 2022, nécessitaient la parution d'un décret pour s'appliquer pleinement. C'est chose faite avec un texte paru au Journal officiel du 14 février.

Les modalités de recours et d'indemnisation du congé d'adoption ainsi que les modalités de prise du congé pour événement familial de 3 jours, octroyé lors de l'arrivée de l'enfant adopté dans le foyer ont été facilités par la loi visant à réformer l'adoption du 21 février 2022. Certaines de ces mesures nécessitaient toutefois d'être précisées par décret pour pouvoir s'appliquer. C'était le cas de celles mettant en place de nouvelles modalités de prise du congé d'adoption et du congé pour événement familial de 3 jours, désormais précisées par un décret du 12 septembre, paru au Journal officiel. Cette mesure s'applique aux parents auxquels est confié un enfant en vue de son adoption à compter du 15 septembre 2023, lendemain de sa publication au Journal officiel.

Le texte précise que le congé d'adoption peut être pris dans un délai qui débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine **au plus tard dans les 8 mois suivant cette date**. Il **peut être fractionné en deux périodes** d'une durée minimale de 25 jours chacune, et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, également d'une durée minimale de 25 jours chacune.

Le salarié qui prend un congé d'adoption **peut le cumuler avec le congé pour événement familial** de 3 jours auquel il a droit pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Le texte précise que ce congé débute, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée.

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.

- **Lundi 9 octobre** : négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) du Rugby Club Toulonnais pour renouveler le Conseil Social et Economique
- **Mardi 10 octobre** : négociation du PAP de la Ligue Bretagne de Rugby pour renouveler le Conseil Social et Economique
- **Mercredi 11 octobre** : négociation du PAP du Stade Rochelais pour renouveler le Conseil Social et Economique





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



Nos partenaires

