

INFORMATION AUX CLUBS

Note d'information publiée en juillet 2024

Certains éléments ont pu évoluer depuis la date de publication

Ont récemment été publiés, un arrêté définissant une liste d'informations que l'employeur doit fournir aux salariés pour garantir des conditions de travail transparentes et prévisibles, ainsi qu'un décret concernant la contre-visite médicale à l'initiative de l'employeur.

Cette note d'information a pour but d'aider les clubs à respecter les obligations légales.

1 – L'ARRÊTÉ FIXANT LES MODÈLES DE DOCUMENTS D'INFORMATION À TRANSMETTRE AUX SALARIÉS

Un arrêté du 3 juin 2024 fixe une liste d'informations à fournir par l'employeur aux salariés ainsi que les délais pour les remettre.

Cet arrêté ne fait que renforcer l'obligation d'un contrat écrit, déjà en vigueur avec la Convention collective nationale du sport.

Dans un délai de 7 jours à compter de la date d'embauche, l'employeur doit remettre aux salariés les informations suivantes :

- Les identités des parties
- Le lieu de travail
- Les fonctions occupées et le nom du poste
- La date de l'embauche
- Les dates de la relation à durée déterminée (en cas de CDD)
- La durée de la période d'essai (si l'employeur a opté pour une période d'essai)
- La rémunération et ses éléments
- La durée de travail (par jour, semaine, mois)

Ces informations doivent déjà figurer dans le contrat de travail écrit. Il n'est donc pas nécessaire de transmettre une seconde fois les informations.

Cependant, en plus des informations qui figurent déjà sur le contrat de travail, il faut fournir aux salariés dans un délai de 30 jours à compter de la date d'embauche, les informations suivantes :

- L'identité de l'entreprise utilisatrice en cas de travail temporaire (intérim)
- Les formations professionnelles mises en œuvre ou prévues par l'employeur
- La durée des congés payés et leurs modalités de calcul
- Les modalités de rupture du contrat

- La liste des conventions et accords collectifs applicables au salarié
- Les régimes de protection sociale

Ci-dessous, un modèle de document à suivre pour délivrer les informations : (ce modèle doit être adapté par l'employeur selon la situation du salarié)

I. - Travail temporaire

Nom ou raison sociale de l'entreprise utilisatrice : [...]

Numéro SIRET de l'entreprise utilisatrice ou toutes autres références équivalentes : [...]

II. - Formation professionnelle

Actions mises en œuvre ou prévues par l'employeur au titre de son obligation en matière de formation

III. - Congés payés

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, soit 30 jours ouvrables par an.

Le régime des congés payés est déterminé aux articles L. 3141-1 et suivants du Code du travail ainsi qu'à l'article 7.1 de la convention collective nationale du sport.

IV. - Rupture du contrat

En cas de licenciement pour motif personnel la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L1232-1 à L1232-14 du Code du travail et 4.4.3 de la convention collective nationale du sport.

En cas de licenciement pour motif économique, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L1233-1 à L1233-91 du Code du travail et 4.4.3 de la convention collective nationale du sport.

En cas de départ ou de mise à la retraite, la procédure à observer par l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1237-5, L. 1237-7, L. 1237-9, L. 1237-10 du Code du travail, et 4.4.1 à 4.4.3.3 de la convention nationale du sport.

Le salarié peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis d'une durée de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres.

En cas de rupture conventionnelle individuelle, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

En cas de rupture dans le cadre d'un congé de mobilité, la procédure à observer par le salarié et l'employeur est fixée conformément aux articles L1237-18 à L1237-18-5 du Code du travail.

En cas de rupture du contrat de travail d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective, la procédure à observer par l'employeur et le salarié est fixée conformément aux articles L1237-19 à L1237-19-14 du Code du travail.

En cas de rupture du contrat d'apprentissage, la procédure à suivre par l'employeur et le salarié est fixée conformément aux articles L. 6222-18 à L. 6222-22.

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats internes mentionnés aux articles L. 2411-2 à L. 2411-14, L. 2411-17, L. 2412-2 à L. 2412-8, L. 2412-10, aux 1° à 8° et au 10° de l'article L. 2413-1 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que l'employeur a connaissance qu'un salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'au moins un de ces mandats, il lui transmet la procédure adéquate.

La rupture du contrat de travail d'un salarié bénéficiant du statut protecteur au titre des mandats externes mentionnés aux articles L. 2411-15 et L. 2411-16, L. 2411-18 à L. 2411-25, L. 2412-9, L. 2412-11 à L. 2412-16, au 9° et au 11° à 15° de l'article L. 2413-1 ainsi qu'à l'article L. 2234-3 du Code du travail est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail. Dès lors que le salarié détenteur d'au moins un de ces mandats en informe son employeur, ce dernier lui transmet la procédure adéquate.

Ces modalités relatives à la communication de la procédure adéquate s'appliquent si le salarié bénéficie du statut protecteur au titre d'un mandat non visé dans le code du travail.

Durée du préavis de licenciement :

- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis.

A la rupture du contrat, l'employeur remet au salarié les documents suivants :

- certificat de travail
- reçu pour solde de tout compte
- attestation d'assurance chômage

Le salarié souhaitant contester la rupture du contrat de travail devant la juridiction prud'homale dispose d'un délai de douze mois à compter de la notification de la rupture du contrat.

V. - Conventions et accords collectifs

La convention applicable au salarié est la Convention collective nationale du sport.

VI. - Protection sociale

Régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié :

Régime général

Chômage : [...]

Régime de retraite complémentaire : [...]

Contrats de protection sociale complémentaire (notamment prestations destinées à couvrir des frais de santé, prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité, d'invalidité, d'inaptitude, de perte de revenu en cas de maternité, ou encore prestations de retraite supplémentaire) : [...]

Date de remise du document : [...]

Cas particuliers, il existe des informations supplémentaires à fournir pour un salarié appelé à travailler à l'étranger et pour un salarié détaché.

2 – LE DÉCRET RELATIF À LA CONTRE-VISITE MÉDICALE

Tout salarié travaillant depuis au moins un an dans une entreprise peut recevoir une indemnité complémentaire à l'allocation journalière de la sécurité sociale s'il est absent pour maladie ou accident justifié par un certificat médical.

Si l'employeur souhaite vérifier l'état de santé du salarié, il peut organiser une contre-visite. Il s'agit d'un contrôle médical des arrêts de travail.

Le décret du 5 juillet 2024 vient déterminer les modalités de cette contre-visite à l'initiative de l'employeur.

Pour qu'un médecin mandaté par l'employeur puisse faire une contre-visite, dès le début de l'arrêt de travail, le salarié communique son lieu de repos s'il est différent de son domicile.

Si le salarié bénéficie d'un arrêt de travail portant la mention « sortie libre », alors ce dernier indique les horaires auxquels la contre-visite peut s'effectuer. Cette contre-visite peut s'effectuer à tout moment sans délai de prévenance au domicile (ou son lieu de repos) ou au cabinet du médecin.

Le médecin informe ensuite l'employeur :

- du caractère justifié ou non de l'arrêt de travail.
- le cas échéant, de l'impossibilité d'effectuer la contre-visite du fait du salarié.

L'employeur transmet sans délai le salarié des conclusions du médecin.

Référence de textes :

- Arrêté du 3 juin 2024 fixant les modèles de documents d'information prévus par l'article R. 1221-38 dans sa rédaction résultant de l'article 1er du décret n° 2023-1004 du 30 octobre 2023 portant transposition de la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne ;
- Décret n° 2024-692 du 5 juillet 2024 relatif à la contre-visite mentionnée à l'article L. 1226-1 du code du travail.