

## LA MINUTE JURIDIQUE n°10 – Octobre 2020



### ÉPIDÉMIE CORONAVIRUS



Le CROS Bourgogne Franche-Comté a renouvelé sa collaboration avec le CROS Grand Est pour vous proposer des **documents** visant à répondre à toutes vos sollicitations relatives à la crise sanitaire actuelle.

Des mises à jour sont régulièrement publiées, vous retrouverez toutes les informations nécessaires à l'adresse suivante: <https://www.cros-bfc.fr/actualités>

### SANTÉ ET SÉCURITÉ DES SALAIRES

Le protocole national publié par le Ministère du Travail le 31 août 2020, et actualisé au 29 octobre dernier, impose, en plus du respect des gestes barrières, le **port du masque** dans les lieux collectifs et clos des entreprises depuis le 1<sup>er</sup> septembre.

Si la structure n'est pas dotée d'un règlement intérieur, elle informe ses salariés individuellement et par le biais d'un affichage de cette obligation, ses conditions d'application et dérogations possibles.

Dans les structures dotées d'un règlement intérieur, l'information doit également se faire via une **note de service** mais celle-ci sera considérée comme une adjonction au règlement intérieur. Elle devra donc être communiquée au secrétariat du CSE et à l'inspection du travail.

Le refus de porter un masque justifie la prise d'une sanction disciplinaire à l'encontre du salarié réticent. Cette sanction doit être proportionnée au manquement constaté.

### DROIT DU TRAVAIL

La jurisprudence définit **l'offre de contrat de travail** comme « l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation ». Aucun formalisme n'est imposé pour exprimer cette offre de contrat, il peut donc s'agir d'un courrier écrit, d'un fax, d'un courrier électronique.

En l'espèce, un échange de courriels avait abouti à la proposition d'un emploi, précision faite de la rémunération et la date d'entrée en fonction. Le club s'est pourvu en cassation contre la décision d'appel qui considérait que ledit courriel constituait une offre de contrat de travail.

La Cour de Cassation valide la position de la Cour d'Appel et indique que dès lors que l'offre avait été acceptée, les parties étaient liées par un contrat de travail qui ne pouvait être remis en cause ultérieurement.



Dans le cadre d'une procédure de **rupture conventionnelle**, aucun formalisme n'est imposé pour la convocation au premier entretien préalable.

Il est toutefois recommandé de privilégier une convocation écrite, à des fins probatoires. Ce courrier peut donc être remis en main propre contre décharge, envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception ou transmis par le biais d'un courriel avec demande d'accusé de réception.

Le code du travail n'impose pas de respecter un délai entre la convocation et le déroulement de l'entretien mais, pour permettre aux deux parties de se préparer, l'employeur peut prévoir un délai raisonnable.

## STATUTS ET VIE ASSOCIATIVE

Les dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative à la liberté d'association sont souples. Ainsi, aucun fonctionnement interne à la structure n'est imposé.

A titre d'exemple, si un trésorier démissionne de ses fonctions en cours de mandat, rien ne contrevient à la possibilité, pour le Président de l'association, de cumuler la fonction qui lui revient par son statut et celle de Trésorier.

Toutefois, une telle interdiction peut être spécifiée dans les statuts et n'est pas rare, d'autant que certaines associations s'appuient sur des statuts types mis à disposition par leur fédération.

Il faut ainsi être particulièrement **attentif aux dispositions statutaires spécifiques** régissant la structure et à la manière de rédiger les statuts d'une association.

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU SPORT

L'avenant n°123 du 18 octobre 2017 relatif au **forfait annuel en jours** a été étendu par arrêté du 18 septembre 2020. Il est désormais applicable à l'ensemble de la branche sport.

Désormais, peuvent se prévaloir du système de forfait en jours les salariés cadres et les salariés non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. La CCNS précise toutefois que cet article est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Le nombre maximal de jours travaillés par période de 12 mois consécutifs dans le cadre d'un tel système est fixé à 214 jours, auxquels s'ajoute la journée de solidarité.

Toutes les informations concernant cet avenant sont entérinées à l'article 5.3.1 et suivant de la CCNS.

## ACCOMPAGNEMENT

Le CROS Bourgogne-Franche-Comté vous informe qu'il a rédigé une **note de service** concernant l'obligation de port du masque au sein des entreprises (conformément aux exigences susvisées) ainsi qu'une **charte de télétravail** pour mettre-en-œuvre ce mode d'organisation du travail au sein de la structure.

Si vous souhaitez être accompagnés dans la rédaction de ces documents, vous pouvez contacter le service juridique via l'adresse email indiquée en fin de page.

### Sources

*Jurisport n°211 – Septembre 2020*

*Alertes & Conseils personnel n°22 – 15 octobre 2020*

*Jurisport n°212 – Octobre 2020*

*Site Ministère du travail*

*Jurisassociations n°626*

*Code du Travail*

**Margaux MAZEAUD**

Responsable administrative et juridique

CROS Bourgogne Franche-Comté

[servicejuridique.bfc@franceolympique.com](mailto:servicejuridique.bfc@franceolympique.com)