

## BANQUE

Le chéquier de l'association peut-il comporter l'adresse du trésorier au lieu de celle du siège social ?

Non. Sur les chèquiers, comme sur tout autre document bancaire au nom de l'association, c'est l'adresse légale (adresse du siège social désignée dans les statuts, dans la déclaration à la préfecture et au Journal officiel) qui doit figurer.

Les procurations bancaires, en conformité avec les statuts, le règlement intérieur et les PV d'AG de l'association, définissent les personnes habilitées à gérer les comptes bancaires et à utiliser les moyens de paiement associés. Souvent les personnes désignées sont le président, le trésorier, voire un salarié (un directeur ou directeur par exemple).

Cependant, pour des raisons de commodité, il est souvent demandé à la banque d'envoyer les relevés de comptes et les moyens de paiement à une adresse différente du siège social (adresse des locaux, adresse d'un mandataire, du trésorier, etc.). C'est tout à fait possible. Cette seconde adresse deviendra l'adresse de correspondance, mais en aucun cas, ne remplacera l'adresse légale qui restera l'adresse officielle de l'association.

En savoir plus : «Votre association et sa banque», guide d'Associations mode d'emploi, GPA n° 25.

(Source : Association mode d'emploi n° 178 d'Avril 2016)

## ABSENCES INJUSTIFIEES

Notre association sportive a engagé il y a quelques mois un éducateur sportif chargé de la formation à la pratique du football des adhérents. Ce dernier a été, il y a trois mois et demi, absent durant deux jours sans justification particulière. Après diverses discussions entre le président de l'association et divers adhérents, nous avons finalement décidé d'engager des poursuites disciplinaires à son encontre pouvant aller jusqu'à son licenciement. Comment nous y prendre exactement ?

Pour répondre simplement à votre question, il n'y a aucune procédure particulière à suivre dans votre cas dans la mesure où, selon nous, vous êtes dans l'impossibilité de prononcer une quelconque sanction à l'encontre de votre salarié. Il est vrai qu'en temps normal, des absences injustifiées du salarié pourraient être considérées comme une cause réelle et sérieuse de licenciement ou une faute grave justifiant la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée. Cependant, il semble important de noter en premier lieu, qu'en théorie, une faute grave est une faute qui, selon la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Dans votre cas, il semblerait difficile d'argumenter que ces absences injustifiées rendaient impossible le maintien de votre salarié au sein de l'association dans la mesure où celui-ci est apparemment en poste aujourd'hui.

Mais surtout, l'article L. 1332-4 du code du travail prévoit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Il nous paraît raisonnable de penser que les absences injustifiées de votre salarié ont été portées à votre connaissance dans la journée ou les jours qui ont suivi celles-ci, de telle sorte que la prescription de deux mois décrite ci-dessus, trouverait à s'appliquer. Dès lors, il nous semblerait impossible d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de ce salarié. J.M

(Source : Jurisport n° 162 de Mars 2016)

## PROCES-VERBAL

Un procès-verbal d'assemblée générale ordinaire d'une association doit-il retranscrire l'intégralité des propos tenus ?

En principe, la rédaction d'un procès-verbal n'est pas obligatoire, qu'il s'agisse d'une assemblée générale ordinaire ou d'une assemblée générale extraordinaire. Toutefois, il est vivement conseillé d'en établir un après chaque assemblée et de la conserver de façon systématique afin de pouvoir apporter la preuve de la régularité des délibérations et des résolutions adoptées. En cas de contestation ultérieure desdites résolutions, le procès-verbal peut s'avérer très utile.

En général, lorsque les statuts de l'association ou le règlement intérieur fixent les modalités d'établissement du procès-verbal, il est important que le procès-verbal respecte le formalisme prévu par ces textes. S'agissant du contenu, le procès-verbal n'a pas pour vocation de retranscrire l'intégralité de ce qui a été dit en assemblée. Il convient, selon nous, de mentionner la dénomination de l'association, la date et le lieu de la réunion, le type d'assemblée, le mode de convocation, l'ordre du jour de la réunion, les noms et prénoms des personnes présentes ou représentées, le fait que le quorum, s'il est requis, est atteint, les documents soumis à l'assemblée, un résumé des débats, le texte des résolutions et le résultat des votes, délibération par délibération.

J.M



(Source : Jurisport n° 162 de Mars 2016)





## CONTRAT DE TRAVAIL

J'ai conclu en janvier dernier un contrat de travail à durée déterminée de dix mois dans une association sportive en tant qu'éducateur sportif. Je m'inquiète de ne toujours pas avoir reçu mon contrat de travail. Quels sont les risques si jamais mon employeur décide de rompre le contrat ?

Tout d'abord, il est important de remarquer que vous n'êtes pas responsable de la situation actuelle. Aucun comportement faut-il ne vous est imputable et les conséquences les plus importantes de la non-transmission de votre contrat de travail seraient à supporter par votre employeur. En effet, l'article L. 1242-13 du code du travail prévoit que «le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche». Ces dispositions s'imposent à l'employeur et celui-ci ne peut y déroger. La violation de ces dispositions par votre employeur emporte deux conséquences majeures. En premier lieu, la jurisprudence considère que la transmission tardive du CDD ouvre droit à une requalification du contrat en CDI (Soc. 17 juin 2005, n° 03-42.596). Dans votre cas, il serait donc possible de saisir la juridiction prud'homale en avançant que le lien contractuel qui vous unit à l'association est à durée indéterminée, que cette dernière n'y pouvait y mettre fin qu'en procédant à votre licenciement, et ainsi solliciter le versement d'indemnités pour licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Votre employeur s'expose également à une condamnation pénale en application de l'article L. 1248-7 du code du travail qui prévoit que la violation de l'article L. 1242-13 précité est punie d'une amende de 3 750 euros.

J.M

(Source : Jurisport n° 162 de Mars 2016)



## SOIR DE FORMATION

Depuis le mois d'avril 2016, le Centre de Ressources de l'O M S de Nantes (anciennement Cellule d'Aide aux Associations Sportives Nantaises) vous propose des «Soirs de Formation».

Fort du succès de la 1<sup>ère</sup> date du lundi 25 avril dernier sur le thème «l'Emploi dans les Associations Sportives», celle-ci ayant compté 18 personnes présentes, veuillez noter dès à présent que les inscriptions sont ouvertes pour les deux prochaines dates :

- «Soir de Formation» du lundi 20 juin de 18h à 21h

Thème : «une trésorerie saine dans un club sain»

- Soir de Formation du mardi 6 septembre de 18h30 à 21h30

Thème : «la Subvention Sportive Commune (S S C) en ligne»

Ces réunions ont lieu au siège de l'O M S de Nantes . Capacité maximum : 20 personnes.

(Plus d'informations : contact@oms-nantes.fr)



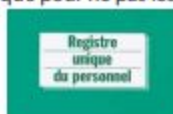
## REGISTRE DU PERSONNEL

Devons-nous inscrire nos stagiaires sur le registre unique du personnel ?

Oui. C'est obligatoire depuis le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages. Cela concerne tous les stagiaires (« élèves et étudiants accomplissant une période de formation en milieu professionnel ou un stage dans le cadre de leur cursus de formation initiale, établissements d'enseignement ou de formation publics ou privés de l'enseignement secondaire et de l'enseignement supérieur, organismes de droit public ou de droit privé accueillant des stagiaires ») et ce, quelle que soit la durée du stage. Il faudra indiquer sur le registre unique du personnel ou, pour les organismes n'en disposant pas, dans tout autre document permettant de suivre les conventions de stage : les nom et prénoms du stagiaire, les dates de début et de fin du stage, les nom et prénoms du tuteur et le lieu de présence du stagiaire (article L.1221-13 du code du travail). Dans le registre, il faudra porter ces indications, par ordre d'arrivée des stagiaires, dans une partie spécifique pour ne pas les confondre avec les salariés. Cet ajout ne modifiera pas le seuil des effectifs de l'entreprise.

En savoir plus : «Le registre unique du personnel», Association mode d'emploi n° 172 d'octobre 2015.

Source : Association mode d'emploi n° 178 d'Avril 2016)



## LES CHIFFRES DU TRIMESTRE

- S M I C Horaire au 01.01.2016 : 9,67 euros

- S M I C Horaire au 01.01.2016 : 9,67 euros

- S M I C Mensuel (35 heures) 1 466,62 euros

- Minimum garanti : 3,52 euros

Conventions Collectives : Valeur du point étendue :

- Animation (au 01.11.2015) 6,00 euros

- Sport (au 01.12.2014) 1 386,35 euros

Plafond de Sécurité Sociale (année 2016) :

- Annuel : 38 616,00 euros - Trimestriel : 9 654,00 euros

- Mensuel : 3 218,00 euros - Quinzaine : 1 609,00 euros

- Semaine : 743,00 euros - Journée : 177,00 euros

- Horaire : 24,00 euros

Frais kilométriques des bénévoles pour réduction d'impôt

- Automobile : 0,308 euro (barème 2015, année 2014)

- Vélomoteur, Scooter, Moto : 0,120 euro

(Plus d'infos : contact@oms-nantes.fr ou 02 40 47 75 54)