

N°98

LETTRE DE L'OMS

3^{ÈME} TRIM. 2020 - FICHE TECHNIQUE

LANGUE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'embauche d'une salariée étrangère dans notre association omnisport, je m'interroge sur la langue à adopter pour le contrat. Peut-on uniquement rédiger le contrat dans la langue de la salariée ou doit-on lui imposer un contrat en français ?

Au terme de l'article L. 1221-3 du code du travail, tout contrat de travail écrit conclu en France doit être rédigé en français, même s'il est exécuté à l'étranger.

Cette obligation est étendue jusqu'aux termes même du contrat. Ainsi, par exemple, lorsque l'emploi qui fait l'objet du contrat ne peut être désigné que par un terme étranger, le contrat doit comporter une explication précise du terme en français.

Rappelons que le non-respect de ces obligations, en plus de priver l'employeur de se prévaloir des dispositions du contrat, peut entraîner des sanctions civiles et pénales.

Malgré tout, ce principe ne s'oppose pas d'une version du contrat en langue étrangère. Dès lors, lorsque le salarié embauché est d'origine étrangère, le contrat peut être traduit, à sa demande, dans sa langue d'origine. Les deux textes font également foi en justice. Soulignons cependant, qu'en cas de discordance entre les deux textes, seul le texte rédigé dans la langue du salarié étranger peut être invoqué par ce dernier (C. trav., art. L. 1221-3).

Ainsi, dans votre cas, deux versions du contrat pourront coexister et il sera nécessaire d'accorder une attention particulière à la rédaction et traduction du contrat en langue étrangère. J.M.

(Source : Jurisport n° 208 de mai 2020)

CONGÉ SABBATIQUE

Le comptable de notre club de tennis envisage de demander un congé sabbatique dans les prochaines semaines. Or nous n'avons que deux salariés et son absence nous serait vraiment préjudiciable. Avons-nous alors le droit de lui refuser ce congé ?

Dans toutes les associations de moins de 300 salariés, vous êtes en droit de refuser la demande de congé sabbatique, après consultation du comité social et économique s'il existe. Il faudra néanmoins que vous puissiez justifier ce refus, notamment au regard des conséquences préjudiciables pour la bonne marche de l'entreprise qui engendrerait l'absence d'un de vos deux salariés.

Vous avez également la possibilité de proposer à votre salarié un report de ce congé sabbatique dans la limite de neuf mois, ce qui pourrait vous permettre d'envisager un recrutement pour pallier son absence.

Dans tous les cas, vous devez impérativement répondre à votre salarié par tout moyen conférant date certaine (lettre recommandée avec accusé de réception par exemple), dans un délai de trente jours à compter de la demande initiale de congé, car à défaut, la demande de salarié sera réputée acceptée. M.A.

(Source : Jurisport n° 208 de mai 2020)

NUMÉRISATION DES PV D'UNE ASSOCIATION

Suite à un incendie qui a ravagé toutes les archives de notre association, nous avons décidé de numériser tous nos procès-verbaux, d'assemblées générales mais également de conseils d'administration et des commissions. Devons-nous conserver les originaux ou la copie numérisée suffit-elle ?

Selon l'article 1379 du Code civil, une copie n'est pas un écrit au sens du droit de la preuve, sauf si elle peut être considérée comme fiable ; c'est uniquement dans ce cas-là que la copie aura la même force probante que l'original.

Est présumée fiable la copie résultant d'une reproduction par voie électronique qui permet de préciser la date de la création de la copie et de vérifier son intégrité. Cette vérification pourra se faire grâce à une empreinte électronique (horodatage, cachet électronique ou signature électronique qualifiés) garantissant que toute modification ultérieure de la copie est détectable.

Dans le cas où vous n'auriez pas accès à cette technologie, il est conseillé de conserver les originaux des décisions des organes de votre association dans un lieu sûr. M.A.

(Source : Jurisport n° 207 d'avril 2020)

VENTE DE CALENDRIERS

Nous réfléchissons pour la saison prochaine à différentes actions nous permettant de financer un voyage de fin d'année aux licenciés de notre école de basket. Nous avons pensé à la vente de calendriers et nous souhaiterions savoir s'il existe des démarches particulières pour mettre en place cette action en toute sécurité.

La publication annuelle de calendriers n'est pas soumise aux formalités qui s'imposent à l'édition d'un journal ou d'une revue par une association, édition également exonérée de déclaration ou d'autorisation préalable.

Cependant, si aucune démarche particulière n'a à être respectée, il convient de vérifier que les statuts de votre association vous autorisent à exercer une telle activité, à savoir la vente d'objets pour la promotion de la pratique sportive ; si tel n'est pas le cas, nous vous conseillons une modification desdits statuts afin d'adapter l'objet social de votre association.

Il conviendra ensuite de s'assurer que cette activité reste accessoire et que son produit n'entraîne pas la lucrativité de l'association, en s'assurant que les revenus tirés des activités lucratives de l'association ne dépassent pas le montant de la franchise des impôts commerciaux (72 000 euros en 2020).

Par ailleurs, dans le cas où vos calendriers comporteraient des photographies, vous devez vous assurer que les personnes présentes sur ces photos, ou leurs représentants légaux si elles sont mineures, vous ont expressément donné leur autorisation pour exploiter leur image. Pour ce faire, vous pouvez soit aménager la demande d'autorisation signée en début de saison pour y intégrer la commercialisation de calendriers, soit obtenir cette autorisation avant la conception des calendriers.

Enfin, si vous envisagez de vendre ces calendriers en faisant du porte-à-porte, il conviendra d'être extrêmement vigilant quant au respect des dispositions protégeant les consommateurs en cas de vente par démarchage ; nous vous conseillons par conséquent notamment de demander une autorisation à la mairie de votre commune, de constituer des équipes de deux personnes minimum et de les inciter à porter un signe distinctif (survêtement aux couleurs du club par exemple) permettant de les identifier facilement. M.A.

(Source : Jurisport n° 208 de mai 2020)



ASSURANCE

Notre association organise une soirée dans un lieu privé appartenant à l'un de nos membres. Qui doit-être assuré ?

Dans la mesure où c'est bien elle qui organise la soirée, il est préférable que l'association soit couverte par une assurance responsabilité civile « organisateur » (du fait et à l'égard des participants) et une assurance responsabilité liée à l'occupation temporaire du lieu. Ainsi, en cas de problème, l'assureur personnel de la personne qui accueille ne sera pas forcément sollicité, ce qui est toujours préférable à la fois au regard de l'incertitude de ce qui est assuré ou non dans le contrat personnel, mais aussi pour ne pas générer une relation conflictuelle entre le membre qui prête son lieu et l'association... Il sera alors beaucoup plus simple et sain que l'association déclare le sinistre à son assureur plutôt que de demander à l'adhérent d'actionner son assurance personnelle, ce qui entraînerait forcément une analyse des responsabilités éventuelles des uns et des autres... situation qui peut rapidement devenir compliquée. Néanmoins, le propriétaire doit également être assuré (par exemple pour un faux plafond qui tomberait sur des participants sans responsabilité de ceux-ci). Aussi, n'hésitez pas à lui demander une attestation.

En savoir plus : « Quelle responsabilité pour l'association en dehors de ses locaux ? »

(Source : Association mode d'emploi n° 221 d'août-septembre 2020)

TÉLÉTRAVAIL

Après l'avoir expérimenté, certains de nos salariés souhaiteraient pouvoir télétravailler sur une partie de leur temps de travail. Est-ce possible ?

Oui. Le télétravail en alternance est possible. Le salarié répartit alors son temps de travail entre son domicile et les locaux de l'association. Si aucun accord collectif ou charte élaborée par l'association employeuse sur le sujet n'existe, l'accord trouvé entre l'employeur et le salarié doit être formalisé par écrit. Les documents doivent préciser les conditions de passage en télétravail et de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ; les conditions de mises en œuvre, le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; les plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. Ces modalités doivent être annexées au contrat de travail. L'association doit fournir au salarié le matériel informatique et bureautique nécessaire et prend en charge la communication téléphonique et l'accès à internet.

En savoir plus : Télétravail dans le secteur privé, www.service-public.fr

(Source : Association mode d'emploi n° 221 d'août-septembre 2020)

CHIFFRES DU TRIMESTRE

SMIC horaire au 1^{er} janvier 2020 10,15 €

SMIC mensuel (35 heures) : 1 539,42 €

Minimum garanti : 3,65 €

Conventions collectives : valeur du point étendu

Animation (au 01.01.2020) : 6,32 €

Sport (au 01.04.2020) : 1 469,24 €

Frais kilométriques des bénévoles pour réduction d'impôt

Automobile : 0,321 €

Scooter, Moto, bicyclette : 0,125 €

Plafond de sécurité sociale (année 2020)

Annuel : 41136 €

Trimestriel : 10284 €

Mensuel : 3428 €

Quinzaine : 1714 €

Semaine : 791 €

Journée : 189 €

Horaire : 26 €

ATTESTATION D'HONORABILITÉ

De graves affaires de violences, d'agressions, notamment sexuelles dans le milieu sportif ont été révélées ces dernières années. Cela concerne autant le monde du sport professionnel qu'amateur.

Des solutions sont mises en place par l'État en lien avec le monde sportif, afin de protéger les personnes, notamment les jeunes.

Prévenir et protéger licenciés-iées ...

L'article L212-9 du Code du Sport dispose que « ...nul ne peut enseigner, animer, encadrer ou entraîner à titre bénévole ou rémunéré, s'il a fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit... » listés dans ce même article : violence, agression sexuelle, mise en péril de mineur etc...

Pour les professionnels, lors de la création/renouvellement de la carte professionnel permettant d'encadrer une pratique sportive contre rémunération, un contrôle d'honorabilité est effectué par les Directions Départementales Déléguées de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale. En effet, pour s'assurer du respect de l'article L212-9, les antécédents judiciaires sont vérifiés par les services de l'État.

Des mesures de contrôle des bénévoles se développent...

Pour les bénévoles, c'est pour le moment plus compliqué. Il est possible de demander à l'adhésion d'un dirigeant de fournir au club le bulletin n°3 de l'extrait de casier judiciaire¹. Mais le risque étant de décourager de potentielle bonne volonté par la « rupture » d'une confiance accordée par défaut.

Une autre solution existe et est déjà mise en place dans certaines associations sportives, c'est l'attestation d'honorabilité. C'est un engagement sur l'honneur du futur dirigeant, qui certifie avoir pris mesure de l'article L212-9 et qu'il n'est pas concerné par les condamnations pour crimes et délits listés dans cet article.

Des exemples d'attestations d'honorabilité existent, comme par exemple sur le site de la FFF. Mais si vous souhaitez rédiger votre propre document, il est important d'y faire apparaître un certain nombre d'informations :

- Un rappel de l'article L212-9 du Code du Sport qui engage le signataire à certifier qu'il a pris en compte cet article,
- les noms et prénoms du bénévole,
- la signature, l'association concernée,
- la date de la signature.

Vers un contrôle systématique ?

S'appuyant sur une expérimentation démarrée en octobre 2019 par la Ligue du Centre - Val de Loire de Football, le Ministère en charge des Sports souhaite automatiser le contrôle de l'honorabilité des bénévoles s'engageant en tant qu'encadrants.

S'adressant à toutes les associations sportives toutes disciplines confondues, une plateforme sera effective à partir de début 2021 après des tests effectués cet automne. Pour faciliter sa mise en place, il est conseillé de conserver l'attestation d'honorabilité, comportant toutes les mentions nécessaires.

Exemple d'une mise en place :

Pour donner un exemple de l'efficacité de ce genre de démarche et de son importance, l'extrait de casier judiciaire n°2¹ d'éducateurs et dirigeants (présidents, secrétaires et trésoriers) des 601 clubs de la Ligue du Centre - Val de Loire ont été vérifiés.

Sur les 3200 personnes contrôlées, 20 casiers relevaient des infractions incompatibles avec l'article L212-9 du Code du Sport.

Pour la plupart, cela se limitait à des faits d'excès de vitesse ou de conduite sous l'emprise d'alcool.

Mais, un dirigeant a été exclu de son association suite au constat d'une précédente condamnation pour pédophilie.

**PRÉVENIR
LES VIOLENCES
SEXUELLES
DANS LE SPORT**

PARENTS,
ÉDUCATEURS,
PRATIQUANTS,
DIRIGEANTS,
**TOUS
CONCERNÉS.**

Les différents bulletins du casier judiciaire :

- Le bulletin n°1 comporte toutes les condamnations et décisions de justice concernant une personne (peines de prison, amendes...), y compris lorsqu'elle était mineure. C'est le bulletin le plus complet. Ce bulletin n'est délivré qu'aux magistrats et aux établissements pénitentiaires.
- Le bulletin n°2 comporte la plupart des condamnations et décisions de justice sauf les contraventions, les compositions pénales etc... Ce bulletin ne peut être délivré qu'à certaines administrations pour des motifs précis (par exemple, pour accéder à un emploi en contact avec des mineurs). Les organismes privés qui exercent auprès des mineurs une activité culturelle, éducative ou sociale peuvent demander la délivrance du bulletin n°2 d'une personne qu'ils souhaitent recruter.
- Le bulletin n°3 est le bulletin au contenu le plus restreint, ce bulletin ne peut être délivré qu'à la personne concernée, ou à son représentant légal s'il s'agit d'un mineur ou d'un majeur sous tutelle. Il comporte uniquement les condamnations les plus graves.

LES SOURCES POUR VOUS GUIDER

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Article L212-1 – Code du Sport
Article L212-9 - Code du Sport

NUMÉROS D'ÉCOUTE

Victimes de violences
sexuelles dans le sport

08.84.28.46.37

Comité National
contre le bizutage

06.07.45.26.11
06.82.81.40.70

Comité Éthique
et Sport

01.45.33.85.62

Psychologue
du sport

06.87.06.05.92

LIENS

<http://www.ffco.org/lobligation-dhonorabilite/>

<https://www.associationmodeemploi.fr/article/le-ministere-des-sports-va-controler-l-honorabilite-des-dirigeants.71231>

<https://www.vie-publique.fr/en-bref/273651-adultes-encadrant-des-mineurs-systematiser-le-controle-dhonorabilite#xtor=EPR-696>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14710>

SENSIBILISATION

Kit de sensibilisation **#TousConcernés**

PRÉVENTION DES VIOLENCES DANS LE SPORT



ZÉRO TOLÉRANCE POUR LES VIOLENCES
PARTAGE, ÉPANOUISSEMENT, RESPECT, ÉDUCATION :
C'EST MON CLUB ET MA VILLE S'ENGAGENT **#TousConcernés**

- Accueillir tout le monde **sans discrimination**
- Respecter l'intimité, la dignité et la **puéur** de chacune et de chacun
- Organiser et assurer la **surveillance** des déplacements
- Héberger **séparément** et en sécurité encadrants, sportives et sportifs
- Limiter les contacts physiques** adultes/enfants-jeunes à des gestes nécessaires à la pratique sportive
- Limiter les photos et vidéos** avec

DANS LE SPORT ZÉRO TOLÉRANCE POUR LES VIOLENCES
Dans tous les sports, chez tous les filles contre tous les garçons.
TOUT LE MONDE EST CONCERNÉ

Ne se pas honte, n'aie pas peur, Tu n'es pas coupable



UFOLEP Nationale

Hier, à 08:48 · 🌐

L' **#Ufolep** s'associe à la mobilisation du mouvement sportif contre toutes les formes de violence, y compris sexuelles et contre les oppressions de toute sorte.

Il s'agit de garantir les conditions de sécurité et de favoriser l'épanouissement de toutes celles et ceux qui rejoignent les clubs en cette **#retréesportive** !

Dirigeant.e.s, éducateur.trice.s, bénévoles et familles soyons vigilants pour ne rien laisser passer. A votre disposition le kit de sensibilisation du **Ministère des Sports** pour relayer ce message.

#sport #inclusif #éducatif #responsable #TousConcernés

👉 <https://www.sports.gouv.fr/accueil-du-site/zoom-sur/article/campagne-de-sensibilisation-et-de-prevention-des-violences-dans-le-sport>

