



UNIPAAR

SOMMAIRE

Page 1 : Edito du Président

Page 2 :

- Actu sociale : Heures supplémentaires avec l'accord tacite de l'employeur
- Le point sur ... le projet de loi « Marché du Travail »

Page 3 : Actualité du Mouvement

A COTE DU NOVEMBRE 2022 TERRAIN



ÉDITO DU PRÉSIDENT

Chères adhérentes, Chers adhérents,

Comme annoncé le mois dernier, nous sommes fiers de vous confirmer que la convention avec la Ligue Nationale de Rugby est officiellement signée !

Ces négociations ont abouti à la conclusion de cette convention couvrant la période jusqu'à la saison 2024/2025, nous garantissant ainsi une visibilité, notamment financière, ~~accrue~~ pour les prochaines années et une reconnaissance de notre Mouvement, donc de vous, administratifs et assimilés, puisque je serai intégré, dès la prochaine révision statutaire, aux membres de l'Assemblée Générale de la LNR.

Dans la même dynamique, nous poursuivons nos négociations avec la FFR. Nous espérons vous en dire davantage dans les prochaines semaines.

Sur un tout autre sujet, et dans la continuité de nos actions débutées la saison passée, ce mois-ci se tenait notre 2^{ème} session de formation à Bordeaux. Je remercie les stagiaires pour leur participation et j'espère vous retrouver nombreuses et nombreux pour la 3^{ème} édition !

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



alex.gerbaud@unipaar.fr



Les matchs
se préparent
également à
côté du terrain

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 28 septembre 2022 précise que les heures supplémentaires réalisées avec l'accord au moins tacite de l'employeur doivent être payées.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, et notamment d'heures supplémentaires, l'article L3171-4 du Code du travail précise que la charge de la preuve est partagée entre l'employeur et le salarié.

- **Des éléments suffisamment précis de la part du salarié**

En l'espèce, la Cour de cassation précise que le salarié qui présente des éléments suffisamment précis des heures supplémentaires qu'il a réalisées, même sans autorisation préalable, mais avec l'accord au moins tacite de son employeur, peut en réclamer le paiement.

Le salarié doit simplement présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Ainsi, un simple décompte d'heures supplémentaires produits par un salarié peut suffire, mais également des courriels envoyés au salarié tôt le matin ou tard le soir exigeant ou sous-entendant un travail immédiat de la part du salarié.

- **Initiative des heures supplémentaires**

S'agissant du paiement des heures supplémentaires, un salarié ne peut y prétendre que si les heures ont été demandées par l'employeur, ou, ajoute la Cour de cassation, si elles ont été effectuées avec son accord même s'il est implicite (arrêt du 23 janvier 2008), ou rendues nécessaires par les tâches qui lui ont été confiées.

Dans cet arrêt du 28 septembre 2022, la Cour réaffirme que l'absence d'autorisation préalable « n'exclut pas en soi un accord tacite de l'employeur à la réalisation d'heures supplémentaires ».

Dans une autre affaire, la production de fiches de pointage par le salarié avait pu prouver l'accord tacite de l'employeur. Ces fiches démontraient que de nombreuses heures supplémentaires avaient été effectuées, que l'employeur en avait connaissance et ne s'y était pas opposé, peu importe la procédure d'autorisation préalable mise en place dans l'entreprise (arrêt du 2 juin 2010).

Le point sur... le projet de loi « Marché du Travail »

Le projet de loi « portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi » a définitivement été adopté par le Parlement le 17 novembre 2022. Sous réserve de sa validation par le Conseil Constitutionnel ce texte devrait entrer en vigueur dès 2023.

Le projet de loi prévoit diverses dispositions. Voici celles impactant directement les salariés :

- L'instauration **d'une présomption de démission pour un salarié en situation d'abandon de poste** à condition toutefois qu'il ait été préalablement mis en demeure de reprendre le travail, ou bien qu'il n'ait pas été contraint de quitter son poste pour des raisons de santé ou sécurité. La présomption de démission pourra être contestée devant le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes suivant une procédure accélérée dans un délai d'un mois suivant la saisine.
D'un point de vue strictement juridique, cet amendement est en contradiction avec le principe selon lequel la démission ne se présume pas, et qu'elle doit être « *claire et non équivoque* ».



- La **perte du bénéfice de l'assurance chômage** lorsque le demandeur d'emploi **refuse, au cours des 12 mois précédents, 2 propositions de CDI après un CDD ou d'un contrat d'intérim, pour le même emploi ou un emploi similaire** ;
- La **perte d'éligibilité aux élections professionnelles** pour certains salariés disposant d'une délégation d'autorité leur permettant d'être assimilés au chef d'entreprise ;
- Davantage d'incitation au recours au dispositif de validation de acquis de l'expérience (VAE), et une meilleure reconnaissance des acquis professionnels, même en cas de bénévolat ;
- Et l'introduction d'une **modulation de l'assurance chômage dont la durée pourra varier en fonction d'indicateurs conjoncturels sur l'emploi et le fonctionnement du marché du travail**.
Ainsi, la durée d'indemnisation pourrait varier jusqu'à 25% à la baisse (avec un plancher minimal de 6 mois), lorsque le taux de chômage passe en dessous de 9% ou qu'il reste inférieur à 0,8 point de hausse par trimestre pendant 3 trimestres consécutifs (*période verte*). A l'inverse, les règles habituelles d'indemnisation seraient rétablies lorsque le taux de chômage est au-dessus de 9%, ou qu'il augmente de 0,8 point sur un trimestre (*période rouge*).

Actualité du Mouvement

Formation du 9 et 10 novembre à Bordeaux !

2^{ème} session de formation organisée par l'UNIPAAR pour ses adhérents.

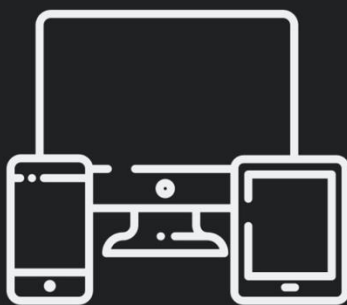
Merci aux participants pour leur implication, leur travail et leur bonne humeur tout au long de ces 2 intenses journées sur le thème de la Gestion du temps ! A ce titre, l'UNIPAAR souhaite remercier chaleureusement Philippe Darget, formateur, pour son écoute et sa bienveillance !



Agenda du Mouvement :

- 30 novembre 2022 : Comité Directeur UNIPAAR
- 1^{er} décembre 2022 : Négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP) du GIP France 2023
- 7 décembre 2022 : Assemblée Générale Ordinaire de l'UNIPAAR





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



Notre partenaire

