

« Dans le football, comme dans la vie, on ne peut pas avoir que des architectes, on doit aussi avoir des maçons ». Sans faire offense à Jean Marc Furlan, le joueur professionnel, il le reconnaît lui-même, appartenait plutôt à la seconde catégorie. Sans doute la raison pour laquelle, depuis qu'il a embrayé dans sa carrière d'entraîneur, l'actuel coach d'Auxerre, a préféré cocher la case architecte.

Avec une énergie décuplée au quotidien, cet adepte fervent du jeu passe son temps à construire et peaufiner le puzzle de son équipe pour illuminer les facettes talentueuses de son effectif. Le « hic » depuis plusieurs saisons veut que les problématiques du rectangle vert soient reléguées au calendrier grecques.

Dans les lignes qui suivent, il évoque en toute liberté et sans ambiguïté la gestion difficile d'un groupe constamment manipulé par les tourbillons néfastes et nauséabonds qui entourent le football et qui peuvent nuire au jeu et à la performance collective.

L'entraîneur en 2021

par Jean Marc FURLAN

AJ AUXERRE

Membre du Comité Directeur UNECATEF



Dans ce 21^{ème} siècle, la plus grande difficulté d'un « coach » de football professionnel est liée à la gestion des ressources humaines, à la fois des joueurs et de

l'environnement médiatique- télévision, réseaux sociaux- qui impactent notre vie quotidienne, celle du groupe de joueurs, du staff technique et médical, des dirigeants.

Cette notion existe pleinement depuis deux décennies. Nous ne sommes plus seulement dans une situation de gestion des protocoles de jeu, mais de l'influence de l'environnement, « polluant » la méthode, le discours de l'entraîneur.

Le management des joueurs est l'élément le plus difficile de notre époque et ceci n'est en rien lié à leur état d'esprit. En effet, je les trouve plus brillants que nos générations, plus disciplinés (*gérer un malade comme moi, il fallait que le coach soit « costaud » ; d'ailleurs ... c'est toujours le cas !!!*). Cependant, nous devons dans notre discours, nos attitudes, composer avec un entourage du joueur très influent : agents, famille, voir préparateur athlétique personnel. Comme l'exprimait mon ami André Menaut, « *Je me demande au risque de choquer si l'acte d'entraîner n'est pas le paradigme de l'acte politique* » (André Menaut, in « football et humanisme », 2017, page 279).

Le football désigné comme le jeu le plus simple est devenu une réalité sociale complexe et paradoxale. Il est de plus

en plus difficile pour un « coach » de créer au sein d'un club une identité, un lien social. Notre sport comme tous les sports professionnels, est dominé par un enjeu économique important, primordial qui induit la précarité de notre métier, de notre passion. Le football incarne « la complexité de la vie ». Nous butons sur une pluralité de significations, rétifs à toute interprétation univoque et réductrice.

L'entraîneur d'un club de football n'a pas de vie sociale, il ne peut survivre que si son quotidien est une PASSION. Cette passion pour le métier de « coach » m'a été transmise par André Menaut, l'homme qui m'a permis de devenir footballeur professionnel. Je conclurai en le citant pour le plaisir de lui rendre hommage :

« Freud à la fin de sa vie avait reconnu que la psychanalyse était, comme l'art de gouverner et celui de transmettre, un métier impossible. Or ces trois métiers n'ont rien de neutre et d'anodin : gouverner, transmettre et soigner désignent le triple champ pratique par ou s'invente toute société humaine, c'est à dire par où se construit la relation entre l'individuel et le collectif dans toutes les sociétés. Le métier d'entraîneur emprunte à deux de ces arts ; entraîner c'est enseigner, transmettre, mais c'est aussi gouverner. Bref c'est un métier impossible dans la mesure ou on doit accepter aussi ce qui fait la part d'ombre de tout lien social. » André Menaut, op cit , 2017, page 279

Jean Marc FURLAN



« ÉVITEZ DE DEMANDER DES CONSEILS A DES EXPERTS, ÇA VOUS EVITERA DE VOUS EGARER »

Il ne nous appartient pas de vérifier le bien-fondé de ce dicton. Dans le domaine de l'activité juridique, du droit du travail et social, les nouvelles lois se succèdent à un rythme effréné. On ne sait plus à quelle boussole se vouer, il est donc préférable d'infirmier le dicton précité et de s'adresser aux experts de l'Unecatef, Mathieu LENOIR, juriste, Jacky ROCHE, avocat fiscaliste en charge des questions rattachées à Pôle Emploi et Didier LACOMBE, avocat en charge des contentieux, pour dénouer les fils d'une législation de plus en plus complexe, notamment concernant les règles en matière d'organisation du temps de travail et la réforme de l'assurance chômage qui entrera en vigueur au 1er décembre 2021. Des sujets essentiels que chaque adhérent doit connaître dans l'exercice de ses fonctions.

RATIFICATION DE LA CONVENTION N° 190 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

La loi n°2021-1458 du 8 novembre 2021, autorisant la ratification de la Convention n° 190 de l'Organisation Internationale du Travail relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, a été publiée au Journal Officiel de la République Française de ce jour, mardi 9 novembre 2021.

La Convention 190 comprend 20 articles imposant aux États signataires de proscrire dans le monde du travail toute violence ou harcèlement fondés sur le genre. Elle prévoit l'instauration de moyens de protection et de prévention et souligne la nécessité de garantir des voies de recours et de réparation. Elle incite également les 187 membres de l'OIT à mettre en place des formations et des actions de sensibilisation.

CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PLEIN (TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE EGAL A 35h00) : LE RECOURS SYSTÉMATIQUE AUX HEURES SUPPLEMENTAIRES PEUT CONSTITUER UNE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dans un arrêt du 8 septembre 2021, la Chambre sociale de la Cour de cassation considère que les heures supplémentaires ne peuvent pas être utilisées pour augmenter la durée hebdomadaire de travail. Auquel cas, il s'agit d'une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir qu'avec l'accord exprès du salarié.

- La réalisation d'heures supplémentaires relève de l'exécution normale du contrat de travail...

Un salarié peut-il refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui sont demandées par son employeur ? Sauf lorsque ce dernier ne respecte pas la réglementation applicable, la réponse apportée par la jurisprudence est négative.

La Cour de cassation considère en effet que les heures supplémentaires imposées par l'employeur dans la limite du contingent dont il dispose légalement et en raison des nécessités de l'entreprise n'entraînent pas modification du contrat de travail. En d'autres termes, la réalisation d'heures supplémentaires relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il s'ensuit que le refus du salarié de les effectuer, sans motif légitime, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave.

Le pouvoir unilatéral de l'employeur en la matière a cependant une limite, comme en témoignent les faits de l'espèce. Un employeur imposait à son salarié d'effectuer 50 minutes supplémentaires par jour, ce qui portait la durée du travail de l'intéressé à 39 heures, au lieu des 35 heures prévues au contrat de travail. Le salarié refuse et quitte son travail à l'heure initialement convenue. Après plusieurs avertissements et une mise à pied disciplinaire, il est licencié pour faute grave, l'employeur lui reprochant de ne pas respecter l'horaire collectif de travail.

- ... sauf si elle devient systématique et modifie la durée habituelle de travail

La Chambre sociale de la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Pour elle, le caractère systématique du recours aux heures supplémentaires modifiait le contrat de travail de l'intéressé en portant sa durée hebdomadaire de travail de 35 à 39 heures. Or, la durée du travail telle qu'elle est mentionnée au contrat de travail, constitue, en principe, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié. La société ne pouvait donc valablement augmenter la durée hebdomadaire de travail du salarié qu'avec son accord exprès. En conséquence, le salarié était en droit de refuser cette modification, ce refus ne pouvant être considéré à lui seul comme fautif.

Dans une affaire ancienne, la chambre sociale avait déjà considéré que le caractère systématique des heures supplémentaires imposées à un salarié le samedi pouvait constituer une modification du contrat de travail. Elle confirme ici sa position.

CONCERNANT LES SALARIES A TEMPS PARTIEL (DUREE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE INFERIEURE A 35h00) : REQUALIFICATION A TEMPS COMPLET DU CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Il n'est pas possible pour un salarié à temps partiel d'effectuer des heures complémentaires qui auraient pour effet de « porter la durée de travail accomplie (...) au niveau de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée du travail fixée conventionnellement ».

Par un arrêt rendu le 15 septembre 2021, la Chambre sociale de la Cour de cassation a été saisie de la question de savoir si, dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel mensuel (*ndlr* : avec un nombre d'heure à effectuer sur le mois et non pas sur la semaine), le dépassement de la durée légale du travail s'appréciait au mois ou à la semaine.

En l'espèce, un salarié disposait d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée mensuelle de 50 heures. A la suite de la conclusion d'une rupture conventionnelle, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une action en requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps plein.

La Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt rendu par la Cour d'appel et a retenu que :

- le salarié avait accompli 1,75 heure complémentaire sur le mois en question ;
- au cours de la première semaine de ce mois, le salarié avait effectué 36,75 heures de travail en sorte que l'accomplissement d'heures complémentaires avait eu pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à un niveau supérieur à la durée légale du travail ;
- le contrat de travail à temps partiel devait, à compter de ce dépassement, être requalifié en contrat de travail à temps complet.

Les hauts magistrats, dans des décisions antérieures, avaient déjà affirmé que lorsqu'un salarié à temps partiel effectuait des heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée du travail au-delà de la durée légale, la requalification en temps plein était justifiée dès la première irrégularité et quand bien même cette période était limitée.

Réforme de l'assurance chômage

par Jacky ROCHE

Membre du Comité Directeur UNECATEF
Chargé des missions Pôle Emploi & Expatriation



La règle d'éligibilité des droits à l'indemnisation entrée en vigueur au 1er novembre 2019 a été suspendue durant toute la période de la crise sanitaire. Depuis cette règle est intégralement entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2021, avec un nouveau mode de calcul qui va encore évoluer à compter du 1^{er} décembre 2021.

Cette réforme de l'assurance chômage concerne toutes les personnes inscrites à Pôle emploi à compter du 1^{er} octobre 2021 ou celles qui rechargent leurs droits. Autrement dit, Ces nouvelles mesures ne modifient pas les droits en cours à l'assurance chômage. Seuls les nouveaux demandeurs d'emploi sont concernés. Les demandeurs d'emploi qui perçoivent actuellement des allocations chômage ne verront, avec cette réforme, aucun changement jusqu'à l'épuisement de leurs droits.

Par ailleurs, en cas de licenciement, les règles sont différentes. En effet, c'est la date du début de la procédure qui compte. Ainsi, si votre entretien préalable au licenciement se déroule ce 30 septembre et que votre contrat se termine le 30 novembre, vous bénéficierez des anciennes règles d'indemnisation.

ELIGIBILITE AU BENEFICE DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

A partir du 01 décembre 2021, pour prétendre au bénéfice des allocations chômage, il sera nécessaire d'avoir travaillé 6 mois (130 jours ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (36 mois pour les personnes âgées d'au moins 53 ans) précédant la date de rupture du contrat de travail, et ce, quel que soit le nombre de contrats de travail au cours de la période. Cette période constitue la « période de référence affiliation » (PRA).

La période de référence au cours de laquelle est recherchée la durée d'affiliation pour pouvoir ouvrir des droits à l'allocation chômage peut être allongée des périodes de confinement et de couvre-feu passées (du 01 mars 2020 au 31 mai 2020 et du 30 octobre 2020 au 30 juin 2021), ce qui représente 336 jours maximum.

Exemple

- Age du demandeur : 45 ans
- Fin du dernier contrat de travail : 31 décembre 2021
- Le point de départ de la PRA, initialement prévue le 31 décembre 2019 (soit 24 mois avant la date de fin de contrat) est remonté au 29 janvier 2019 (la période de PRA est allongée de 336 jours soit le maximum).

LA DUREE D'INDEMNISATION

Auparavant calculée à partir du nombre de jours travaillés, la durée d'indemnisation est désormais définie en fonction du nombre de jours calendaires (c'est à dire y compris les samedis, dimanches et jours fériés) écoulés entre le 1^{er} jour en contrat de travail et le dernier jour en contrat de travail pendant la « période de référence affiliation ».

Tous les jours sont pris en compte : les jours travaillés (5 jours maximum sont retenus par semaine civile), les jours non travaillés (c'est à dire les jours écoulés entre 2 contrats de travail), les samedis, dimanches et jours fériés.

Toutefois, le nombre de jours non travaillés retenu est plafonné à 75% du nombre de jours travaillés (multiplié par 1,4 pour tenir compte des samedis et dimanches).

La durée d'indemnisation est égale au nombre de jours calendaires compris du premier jour de la première période d'emploi de la PRA (éventuellement allongée pour tenir compte de l'épidémie de covid-19) au terme de cette période, lequel correspond à la date de fin de contrat de travail (terme du préavis) retenue pour l'ouverture des droits, sans pouvoir excéder les durées maximales (cf. ci-après).

LA DUREE MINIMALE D'INDEMNISATION

- Elle est égale à 182 jours

LES DUREES MAXIMALES D'INDEMNISATION

- Moins de 53 ans : 730 jours (24 mois)
- 53 ou 54 ans : 913 jours (30 mois) avec possibilité d'un allongement dans la limite de 182 jours (6 mois) en cas de formation
- 55 ans ou plus : 1 095 jours (soit 36 mois)
- 62 ans et plus et en cours d'indemnisation depuis au moins un an : l'indemnisation peut être maintenue au-delà de la durée prévue, au plus tard jusqu'à l'âge de la retraite à taux plein (soit 67 ans).

LE MONTANT DE L'ALLOCATION

- Le montant de l'allocation versée chaque mois est calculé à partir du « salaire journalier de référence » (SRJ). Ce « salaire journalier de référence » est lui-même défini par rapport au « salaire de référence » qui correspond au total des rémunérations brutes du ou des contrats de travail dans la période de référence.
- Les rémunérations brutes mensuelles (salaire, primes, avantages en nature.....) sont retenues dans la limite de 4 fois le plafond actuel de la Sécurité Sociale soit actuellement 13 712,00 € (3 428,00 € * 4).
- Les indemnités liées à la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle, compensatrice de congés payés) ne sont, quant à elles, pas retenues.
- Le SRJ est égal au salaire de référence divisé par le nombre de jours correspondant à la durée d'indemnisation. Il sert de base au calcul du montant de l'allocation journalière servie par Pole Emploi égale à :
 1. Soit 40,4 % du SJR + 12,12 €
 2. Soit 57% du SJR

C'est le montant le plus élevé qui est retenu et il ne peut être inférieur à 29,56 € par jour ni supérieur à 75 % du SJR.

L'allocation mensuelle servie par Pôle Emploi est égale à cette allocation journalière multipliée par le nombre de jours du mois considéré.

Des prélèvements peuvent être retirés du montant de l'allocation mensuelle ainsi obtenu (retraite complémentaire, Sécurité Sociale, prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ...).

DEGRESSIVITE DES ALLOCATIONS

Une réduction de 30 % des allocations pourra intervenir à partir du 9^{ème} mois d'indemnisation.

A noter que si la situation de l'emploi s'améliore, cette réduction interviendra à partir du 7^{ème} mois d'indemnisation.

Elle concerne les seuls demandeurs d'emploi âgés de moins de 57 ans à la date de fin du dernier contrat de travail et dont le salaire brut mensuel était supérieur à 4 545 €.

DATE DE DEPART DE L'INDEMNISATION

Des délais décalent le point de départ de l'indemnisation.

Ces différés sont de 3 ordres :

1. le différé d'indemnités de rupture

- Le nombre de jours de décalage est obtenu en divisant le montant des indemnités transactionnelles (c'est à dire supérieur au montant fixé par le Code du Travail) par 95,8. Ainsi pour une indemnité transactionnelle de 5 000,00 €, le différé sera de 5 000,00 € /95,8 soit 52 jours.
- Ce différé ne pourra dépasser 150 jours (5 mois) ou 75 jours en cas de rupture de contrat de travail pour motif économique.

2. le différé « congés payés »

- Le nombre de jours de décalage est obtenu en divisant l'indemnité compensatrice de congés payés (versée en cas de congés payés non pris) par le SJR.
- Ainsi pour une indemnité compensatrice de congés payés de 1 000 € et un salaire journalier de référence de 50 € le différé « congés payés » sera de 1 000/50 soit 20 jours.
- Dans tous les cas le différé ne pourra dépasser 30 jours.

3. le délai d'attente

- Aux deux différés évoqués ci-dessus s'ajoute systématiquement un délai d'attente de 7 jours.

Vous souhaitez de plus amples informations concernant cette réforme, adressez votre demande de renseignements, qui sera transmise directement Mr Jacky ROCHE, à Madame Anissa HAMIMI Directrice Générale de l'UNECATEF à l'adresse mail : ahamimi@fff.fr

Dix Mois Vers l'Emploi

par Didier CHRISTOPHE
En charge du programme DMVE



Depuis tous temps, être entraîneur suscite de grands moments de doute et de remise en question dès lors que les résultats ne sont pas à la hauteur des ambitions, parfois démesurées, des clubs. Dans ce contexte, l'Unecatef n'a pas attendu la crise sanitaire pour mettre en évidence l'intérêt et la nécessité de se montrer solidaire auprès de ces adhérents en recherche d'une activité professionnelle. Depuis 2004, tout concourt à ce que de dix mois vers l'emploi (DMVE) continue d'incarner ce qu'il y a de meilleur pour ces entraîneurs : les idées, les rencontres, les innovations, un regain de motivation, un accroissement de son réseau, une meilleure connaissance de soi-même et de nouvelles ambitions. Chaque saison, c'est l'assurance pour ces participants d'un accompagnement de qualité, de proximité et de bénéficier de la dynamique de groupe pour que cet imprévu professionnel soit transformé en affordances.

Après 2020 et 2021 perturbées par la situation sanitaire, c'est le 12 décembre prochain à Autrans, que sera donné le coup d'envoi de la nouvelle saison de DMVE. Dans cette perspective, les sites ont été choisis pour nous accueillir dans les meilleures conditions d'hébergement, de restauration et de mises à disposition des moyens nécessaires au bon déroulement des sessions.

Quelle que soit l'évolution de la situation sanitaire nous serons prêts, le cas échéant, à nous adapter dans l'hypothèse de nouvelles restrictions. L'Unecatef sera donc en mesure d'assurer une continuité dans les règles de distanciation sociales et d'hygiène, pour ne pas suroccuper les locaux que nous utiliserons, pour jouer sur les horaires, la durée des interventions et le dédoublement des salles.

Le présentiel redevenant la norme avec 5 sessions réparties sur Paris et la province, les interventions à distance vont néanmoins se poursuivre. L'expérience de 2020, pendant la période de confinement, a démontré que la majorité de nos intervenant(e)s ont su créer et adapter des contenus pédagogiques très appréciés des stagiaires. Sans supplanter le présentiel qui est l'essence même de DMVE au travers des relations humaines et échanges informels que le programme génère.



PROMOTION 2021-2022



Aldo
GIBOT LETESTU



Rhida
ABASSI



Jean Luc
CASSINI



Hassan
AIT TIGHJDINE



Hervé
LOUBAT



Laurent
DAVID



Djamel
MERDJETT



Armand
ZELISKO



Sylvain
MATRISCIANO



Pierrick
MOTTET



Noureddine
OULDALI



Eric
VILLA

UNECATEF - INFO PLUS

Mme Anissa HAMIMI Directrice Générale de l'UNECATEF rappelle les conditions d'adhésions via le site :

- Si vous êtes nouveaux adhérents, cliquez sur adhérer à l'Unecatef, et suivez les informations
- Si vous devez renouveler votre adhésion, vous devez cliquer sur « connectez-vous » (en haut de la page d'accueil) avec vos codes. Vous pouvez également mettre à jour vos coordonnées et votre CV.
- En cas de perte, adressez-vous directement à l'adresse mail ci-dessous. De nouveaux identifiants vous seront communiqués.



Site internet www.unecatef.fr

Courriel ahamimi@fff.fr



NOS PARTENAIRES



