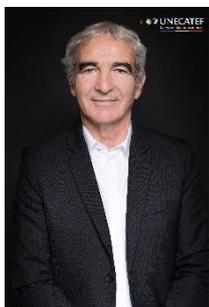


## La Lettre OCTOBRE 2020 – N° 1

Tous les mois l'actualité syndicale au travers des thématiques sur lesquelles l'Unecatf, depuis plus de 40 ans, se positionne pour défendre et proposer le meilleur à ses adhérents : le droit du travail et social, le statut des éducateurs, le programme Dix Mois Vers l'Emploi, les aides à la formation, la représentation de l'Unecatf dans les commissions fédérales et à Ligue de Football Professionnelle, la fiscalité, la retraite, l'expatriation, l'accompagnement et les relations avec pôle emploi France et international, les partenariats avec My Coach, Whyscout et le magazine vestiaires. L'occasion prochainement d'aller à la rencontre de nos adhérents pour évoquer leurs passions, leurs parcours, leurs initiatives, leurs projets et ambitions.

### LES MOTS DU PRESIDENT..... Raymond DOMENECH



Elles s'affichent, elles changent, elles s'interprètent, elles se contestent.

De nos jours les informations fusent de toutes parts.

Les canaux pour les transporter eux aussi sont très nombreux, si nombreux que parfois l'on s'y noie.

Il faut savoir, pouvoir faire le tri.

En éditant cette nouvelle « Lettre », l'Unecatf s'impose ce devoir de rigueur qui semble avoir disparu, pour diffuser des informations spécifiques aux problématiques de tous les éducateurs et entraîneurs.

Nos problèmes, rien que nos problèmes et .....nos solutions.

### UNECATEF EN TOUTE LIBERTE .....Football Positive Attitude

Depuis quelques temps et amplifiées par la crise sanitaire, les certitudes des têtes bien pensantes de notre société ont explosé en plein vol. Le vacarme verbal exacerbé des uns et des autres traduit souvent le vide de leurs pensées.

Lorsqu'il est question de civisme, de comportement, les discours ont peu d'impact. L'expérience partagée et l'attitude de celui qui parle comptent pour beaucoup. On croit enseigner ce que l'on sait mais en fait on transmet ce que l'on est. Nous persistons à croire que les entraîneurs ont un rôle à jouer dans la construction du savoir être des jeunes footballeurs(ses) qui leurs sont confié(e)s, même si beaucoup de facteurs peuvent nous dépasser. Si nécessité il existe de gagner en humilité dans nos convictions, cela ne veut pas dire pour autant que nous devons être et rester indifférents.

En matière d'éducation et d'entraînement la moindre incohérence entre actes et paroles est potentiellement destructrice. Eclairer les enfants sur les valeurs éducatives du sport et du football en particulier est primordial. Présentes en permanence, elles représentent, depuis toujours, l'incontournable défi de l'éducation et la formation de l'individu au sein des structures sportives. Inculquer des savoir-faire, des compétences, des valeurs demeure indispensable. Rendre l'enfant autonome et respecter son autonomie est essentiel. Mais comment fera-t-il si on ne lui propose pas un socle sécuritaire et réglementaire dans lequel il puisera ses repères

pour laisser libre cours à sa créativité.

Le football reste un vecteur primordial de l'intégration. La cohésion d'une équipe dépend souvent de multiples facteurs. D'où la difficulté de créer une connexion avec chaque joueur(se). Force est de reconnaître que notre sport favori a souvent réussi dans ce type d'entreprise et de challenge.

Si le pessimisme est une humeur, l'optimisme est une volonté. Nous sommes convaincus que l'avenir dépendra de plus en plus de la capacité des clubs à s'extirper des méandres d'une société que l'on définit comme défaillante. Persuadé également qu'il restera toujours des clubs, des entraîneur(e)s, des dirigeants, des bénévoles pour générer quelques espaces destinés à mettre en exergue le potentiel de nos footballeurs(ses) en herbe et revenir au bien-fondé de quelques résolutions évanouies et enfouies sous le poids écrasant de l'évolution de la société. Mais la réciprocité existe. Ce blé en herbe multinational et culturel qui pousse doit s'imprégner et reconnaître la valeur de l'héritage des adultes, compétent(e)s dévoué(e)s, diplômé(e)s, ou non de tous horizons qui les encadrent.

« Mettons en commun ce que nous avons de meilleur et enrichissons-nous de nos différences » Paul Valéry ne croyait pas si bien dire. Il serait donc peut-être temps d'y songer si l'on veut voir l'horizon s'éclaircir.

# UNECATEF – INFORMATIONS UTILES

## ASSEMBLEE GENERALE 2021



Compte tenu de la situation sanitaire, l'Assemblée Générale Elective qui était prévue en Mai 2020 a été reportée au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2021. Pour éviter des décisions gouvernementales de dernière minute qui rendraient impossible la concrétisation d'une AG en présentiel, il a été décidé qu'elle se déroulerait en visioconférence. Toutes les informations vous parviendront par mail, courrier et seront disponibles sur le site [www.unecatef.fr](http://www.unecatef.fr)

## CORRESPONDANCE



Que ce soit en début ou en cours de saison, pensez à nous notifier tout changement d'adresse, de numéro de téléphone, d'adresse mail ou de changement de situation professionnelle que ce soit en France ou à l'international à : [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)

## LA CARTE D'ENTRAÎNEUR

Si vous êtes sans club, pensez à en faire la demande, en adressant un courrier au Président de la Commission des Statuts des Educateurs et Entraîneurs, dès le début de la saison, à l'adresse mail [educateurs@fff.fr](mailto:educateurs@fff.fr)

## LA CARTE PROFESSIONNELLE



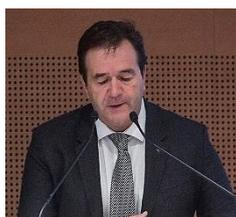
Elle est obligatoire pour l'homologation d'un contrat. Est puni d'un an d'emprisonnement et de 15.000 euros d'amende le fait d'exercer la fonction d'entraîneur(e) sans avoir procédé à sa déclaration d'activité auprès de l'autorité administrative et en méconnaissance de son obligation d'honorabilité.

Le Code du sport, comme le Statut des Educateurs et Entraîneurs du Football, impose l'obligation de la carte professionnelle pour exercer les fonctions d'entraîneur(e)s contre rémunération.

Elle permet de vérifier que les entraîneur(e)s ne font l'objet d'aucune mesure administrative d'interdiction d'exercer, d'injonction de cesser d'exercer ou qu'ils ne violent pas les obligations d'honorabilité.

[https://www.unecatef.fr/assets/upload/docs/cerfa\\_12699-02.pdf](https://www.unecatef.fr/assets/upload/docs/cerfa_12699-02.pdf)

## JURIDIQUE

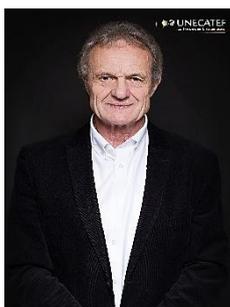


Afin de vous soutenir efficacement tout au long de votre carrière professionnelle, l'UNECATEF met au service de ses adhérents un service juridique personnalisé et adapté à la spécificité du métier d'Entraîneur(e) et d'Educateur de Football. Que vous soyez entraîneur(e)s au niveau professionnel (Ligue 1 et Ligue 2) ou au niveau amateur du National 1 au départemental, le service juridique de l'UNECATEF et

Maître Didier LACOMBE vous accompagneront dans toutes les démarches liées à votre situation contractuelle. Renseignements : [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)

## EXPATRIATION FISCALITE & PROTECTION SOCIALE

« Dans le domaine de l'expatriation pour les entraîneurs(e)s, avant même de partir, il faut déjà prévoir le retour »



Depuis 5 ans l'UNECATEF dispose de son propre service d'assistance juridique en matière de protection sociale et de fiscalité notamment en ce qui concerne l'expatriation. Ce service est assuré par Jacky ROCHE membre du Comité Directeur et aujourd'hui avocat fiscaliste après une carrière d'entraîneur bien remplie. Les entraîneur(e)s candidat(e)s à l'expatriation, peuvent donc obtenir tous les renseignements concernant : la protection sociale, l'assurance maladie et vieillesse, les relations avec Pôle emploi France et International et le traitement fiscal de leur rémunération en

présence ou non d'une convention fiscale entre la France et le pays d'expatriation. Jacky ROCHE peut-être également consulté pour tous ces thèmes hors cadre de l'expatriation. Renseignements : [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)



## MONÉTISATION DES JOURS DE CONGES PAYES ET DE REPOS : L'URSSAF MODIFIE SA POSITION SUR LE RÉGIME SOCIAL

Jusqu'au 31 décembre 2020, pour compenser la perte de rémunération subie en raison de l'activité partielle, les salariés peuvent monétiser des jours de congés payés et de repos. Le réseau des URSSAF avait donné des précisions sur le régime social des sommes monétisées au cours du mois de juillet 2020. Mais attention, les URSSAF revoient leur position.

- Monétisation des jours de congés payés et de repos : principe

En activité partielle, les salariés dans le secteur du sport, perçoivent, en principe, une rémunération au moins équivalente à 70 % de leur rémunération horaire brute. Cela correspond en moyenne à 84 % du salaire net.

Afin de compenser cette perte de revenu, il a été mis en place un dispositif de monétisation des jours de congés payés et de jours de repos jusqu'au 31 décembre 2020.

Cette monétisation peut se faire de deux manières :

- Pour les salariés placés en activité partielle qui bénéficient du maintien intégral de leur rémunération, il est possible de leur imposer d'affecter des jours de repos conventionnels et une partie de leur congé annuel à un fonds de solidarité. Cette affectation ne peut être imposée qu'en application d'un accord d'entreprise ou de branche. Le fonds de solidarité permet de compenser tout ou partie de la diminution de rémunération subie, le cas échéant, par les autres salariés placés en activité partielle.
  - La monétisation des jours de repos conventionnels ou d'une partie du congé annuel peut également être demandée par le salarié placé en activité partielle, toujours en application d'un accord d'entreprise ou de branche, afin de compenser sa perte de rémunération.
- Monétisation des jours de congés payés et de repos : régime social

En juillet 2020, le réseau des URSSAF avait indiqué que les sommes versées directement au salarié suite à sa demande étaient soumises à cotisations sociales.

Pour les sommes issues du fonds de solidarité, celles-ci devaient également être soumises à cotisations sociales lors de leur versement sur le fonds de solidarité. Ensuite, elles n'étaient pas soumises à cotisations lors de leur reversement aux salariés.

Le réseau des URSSAF a modifié sa position le 21 septembre 2020.

Ainsi, la somme monétisée qui complète l'indemnité d'activité partielle est assimilée à un revenu de remplacement pour la partie qui n'excède pas 3,15 SMIC. Cette somme n'est pas assujettie aux cotisations et contributions de Sécurité sociale. Elle est toutefois soumise à la CSG et à la CRDS au taux de 6,70 % après abattement de 1,75 %.

Si la somme globale perçue par le salarié est supérieure à 3,15 SMIC, la partie excédante est assimilée à un revenu d'activité. Elle est soumise au régime social de droit commun.

## COVID-19 : ENTRETIEN PREALABLE AU LICENCIEMENT LA VISIOCONFERENCE EST-ELLE POSSIBLE ?

Dans le contexte pandémique actuel, le législateur a pu, occasionnellement, autoriser le recours à la visioconférence, comme pour la tenue des réunions du Comité Social et Economique. Cependant, aucune disposition spécifique n'a été édictée concernant l'entretien préalable au licenciement.

- L'entretien préalable physique est la règle

Qu'il s'agisse d'une procédure pour motif personnel ou pour motif économique, « l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable ».

La loi n'apporte aucune précision sur les modalités de déroulement de l'entretien préalable (physique, téléphonique, par visioconférence...), prescrivant seulement que :

- « *Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié* » ;
- « *Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise* ».

Par un arrêt du 14 décembre 1991, la Cour de cassation a posé un principe : « *Une conversation téléphonique ne saurait remplacer l'entretien préalable* ». Depuis cette date, les technologies de communication ont considérablement évolué mais la Cour de cassation n'a pas été appelée à trancher la question de la visioconférence.

- **La jurisprudence est divisée sur le sujet**

Par arrêt du 11 septembre 1996, la Cour d'appel de Reims a jugé qu'un entretien téléphonique entre le salarié et l'employeur ne vicie en rien la procédure de licenciement, dès lors que le salarié a été régulièrement convoqué, qu'il n'a volontairement pas participé à l'entretien et que cette formalité n'est prévue que dans son seul intérêt.

Par un arrêt du 11 mai 2016, la Cour d'appel de Rennes a admis le recours à la visioconférence, en posant une condition : l'acceptation préalable de l'utilisation de ce procédé par les deux parties. Cependant, par un arrêt du 15 novembre 2019, la Cour d'appel de Bourges a statué en sens inverse.

Par un arrêt du 7 janvier 2020, la Cour d'appel de Grenoble a refusé le recours à la visioconférence, jugeant irrégulier le licenciement dont l'entretien préalable s'est déroulé au moyen du logiciel Skype. L'employeur ayant été condamné à verser des dommages et intérêts.

Par un arrêt du 4 juin 2020, la Cour d'appel de Versailles, sans remettre en cause le principe de l'entretien physique, a admis le recours à la téléconférence, dans des circonstances exceptionnelles (le salarié était expatrié à Dubaï), sous réserve des droits de la défense.

Il serait utile que la Cour de cassation apporte une réponse claire aux employeurs et aux salariés, sur ce sujet rencontré au quotidien.

---

## LE CONGE PATERNITE

L'allongement de la durée du congé paternité était demandé et attendu depuis longtemps. Ce mercredi 23 septembre 2020, Emmanuel MACRON a officialisé cette mesure. À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021, la durée du congé paternité sera doublée.

- **Allongement de la durée du congé paternité à 1 mois**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, le père (ou le deuxième parent) d'un enfant à naître ou adopté pourra bénéficier de 25 jours de congé paternité, auxquels continueront de s'ajouter les 3 jours de congé exceptionnel accordés à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption (congé naissance).

Actuellement, 14 jours leur sont accordés (3 jours de congé naissance + 11 jours de congé paternité).

En ce qui concerne le financement du congé, les 3 jours de congé naissance seront toujours financés par l'employeur et les 25 jours de congé paternité seront pris en charge par la Sécurité Sociale comme c'est déjà le cas actuellement pour les 11 jours.

Cette mesure sera inscrite dans le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2021. Des précisions sont encore attendues, notamment sur la durée du congé paternité en cas de naissance multiple.

- **7 jours devront obligatoirement être pris**

Ce congé paternité sera en partie obligatoire.

En effet, le père (ou le deuxième parent de l'enfant) devra prendre obligatoirement, au minimum, 7 jours de congé paternité.



Nature de l'indemnité			Régime fiscal
Indemnité versée dans le cadre d'une rupture du contrat de travail à la suite de l'acceptation d'un congé de mobilité ou dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle collective.			Exonération en totalité
Indemnité versée dans le cadre d'une rupture du contrat de travail dans le cadre d'un accord portant rupture conventionnelle individuelle homologuée. Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.			Régime de l'indemnité de licenciement : Exonération dans la limite la plus élevée entre le montant légal ou conventionnel sans limitation et 50% de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 6 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (6 x 41.136 € = 246.816 € pour 2020) Indemnité éligible au système du quotient
Prime ou indemnité de retraite	Départ volontaire	Hors plan social	Imposable en totalité avec application du quotient ou de l'étalement
		Plan social (PSE)	Exonération en totalité
	Mise à la retraite par l'employeur	Hors plan social	Exonération dans la limite la plus élevée entre : Le montant légal ou conventionnel sans limitation et 50% de l'indemnité totale ou du double de la rémunération annuelle brute de l'année civile précédente, sans excéder 5 fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale (5 X 41.136 € = 205.680 € pour 2020).
		Plan social (PSE)	

#### 4. Les sommes totalement exonérées d'impôt sur le revenu

Nature de l'indemnité	Régime fiscal
Indemnité forfaitaire de conciliation	Exonération totale d'impôt sur le revenu, sans limite
Indemnités versées alors que la procédure de licenciement n'a pas été observée mais pour cause réelle et sérieuse	
Indemnités versées dans le cadre d'un licenciement requalifié sans cause réelle et sérieuse	
Indemnités versées en cas de licenciement qualifié de discriminatoire et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible	
Indemnités versées dans le cadre d'un licenciement intervenu alors que la procédure est nulle selon le juge	
Indemnités de licenciement versées alors que l'employeur n'a pas respecté les procédures de consultations des institutions représentatives du personnel dans le cadre de licenciement économique	
Indemnités versées en cas de non-respect de la priorité de réembauche	

L'Unecatef a décidé de reconduire pour la 17<sup>ème</sup> saison consécutive son programme Dix Mois Vers l'Emploi (DMVE). Le contexte sanitaire oblige, cette saison, à prendre des dispositions adaptées pour préserver la santé de tous. A ce titre, l'effectif sera réduit de 16 à 10-12 stagiaires pour répondre aux respects des règles sanitaires mises en place par les autorités.

## DMVE 2021



Ce programme unique permet de réunir des entraîneur(e)s expérimenté(e)s et qualifié(e)s actuellement sans emploi pour rompre l'isolement et favoriser l'échange propice à la création de nouvelles relations et opportunités sont les objectifs primordiaux de Dix Mois Vers l'Emploi depuis 2004.

Participer et vivre DMVE représente une formidable aventure, une aubaine et une vision pour le futur. C'est un accélérateur de compétences destiné à prendre conscience que l'on n'est pas là pour subir l'avenir mais pour le construire.

Vous êtes adhérent, depuis deux ans, et souhaitez prendre des renseignements pour candidater au programme 2021. Adresser un courriel à [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)

Le Compte Personnel de Formation (CPF) s'est substitué au droit individuel à la formation (DIF) le 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec reprise des droits acquis sur ce dernier. Le reliquat des heures DIF non consommées peut être transféré dans le CPF. Cette opération se fait sur la base d'une attestation remise par l'employeur aux salariés. Les salariés qui disposent d'heures de DIF non utilisées ont jusqu'au 31 décembre 2020 pour les déclarer sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/> et conservent leurs droits sans limitation de durée.

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le CPF est crédité en euros et non plus en heures (500 euros par an avec un plafond à 5.000 euros).

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Chaque personne dispose, sur le site officiel mentionné ci-dessus d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son CPF. Il existe également une application pour smartphones. Ces outils permettent :

- d'accéder aux informations qui le concernent (par exemple le crédit en euros enregistré) ;
- d'accéder aux formations éligibles ;
- d'accéder aux informations sur les financements
- d'avoir accès à des services numériques en lien avec l'orientation professionnelle et la capitalisation des compétences.

## OFFRE DE FORMATION AFDAS



Appui-conseil carrière pour sportif(ve)s professionnel(le)s et entraîneur(e)s professionnel(le)s : "Demain se prépare aujourd'hui". Vous êtes un sportif professionnel ou un entraîneur professionnel et vous vous interrogez sur votre après-carrière sportive ? Vous souhaitez réfléchir sereinement à votre après-carrière sans bousculer votre planning et altérer votre performance sportive ? Vous avez besoin d'un regard extérieur sur votre projet pour faire le bon choix ?

Les partenaires sociaux représentatifs de la branche du sport, en collaboration avec l'AFDAS, ont créé une réponse souple et adaptée, spécifiquement dédiée à vos attentes.

Ce dispositif est destiné aux sporti(ve)s professionnel(le)s et entraîneur(e)s professionnel(le)s :

- qui sont salarié(e)s d'un club au titre de leur activité principale (plus de 50% du temps de travail) en CDD spécifique dans la branche du sport.
- qui ont été salarié(e)s dans les 6 derniers mois au titre de leur activité principale (plus de 50% du temps de travail) en CDD spécifique dans la branche du sport.

Vous pouvez donc demander à bénéficier de cet accompagnement pendant toute votre carrière professionnelle et dans les 6 mois après la fin de votre dernier contrat.

Cet accompagnement réalisé à distance et/ou en présentiel est d'une durée de 20 heures maximum étalées sur 6 à 12 mois.

Le financement est pris en charge à 100% par la branche professionnelle du sport et l'OPCO AFDAS : Renseignements : [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)

Vidéo de présentation <https://youtu.be/swbZ3J0r2HM>



Dans le cadre de votre formation professionnelle et si vous avez été joueur professionnel ou entraîneur sous contrat enregistré à la Ligue de Football Professionnel (LFP), la Commission Sociale et d'Entraide de la LFP peut vous aider à financer votre projet de formation. Pour tous renseignements [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)



Site internet [www.unicatef.fr](http://www.unicatef.fr)

Courriel [ahamimi@fff.fr](mailto:ahamimi@fff.fr)



### NOS PARTENAIRES

