

	<u>CDD d'usage (pour un entraîneur au sens de la CCNMF)</u>	<u>Contrat à Durée Indéterminée</u>
Rupture	<p>Article L1243-1 du Code du Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faute grave. - Accord des parties. - Force majeure. - Conclusion d'un CDI. 	<p>Article L1231-1 du Code du Travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démission. - Inaptitude physique. - Licenciement pour cause personnelle - Licenciement pour cause disciplinaire. - Licenciement économique. - Licenciement des salariés protégés. - cause réelle et sérieuse : motif exact, précis, objectif et d'une certaine gravité rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. <p>- faute grave : fait imputable au salarié constituant une violation d'une obligation contractuelle ou un manquement à la discipline et rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.</p> <p>- faute lourde : par rapport à la faute grave, implique aussi l'intention de nuire. Ne donne pas droit aux indemnités de congés payés.</p> <p>- Licenciement pour motif économique.</p> <p>Jurisprudence sur le licenciement pour insuffisance de résultats :</p> <p>- lorsque le contrat de travail ne prévoit rien, l'insuffisance de résultat peut constituer une cause de licenciement si elle repose sur des éléments quantifiables (par rapport aux résultats obtenus par les prédécesseurs, les collègues, les propres résultats passés). Les résultats insuffisants ne doivent pas être passagers ou dus à la simple conjoncture économique ou encore dus à l'employeur. L'insuffisance de résultats ne légitime le licenciement que si elle est établie et imputable au salarié même s'il n'est pas exigé que celui-ci ait commis une faute.</p> <p>- lorsque le contrat fixe des objectifs, la Cour de Cassation considère que l'insuffisance de résultats n'est pas une cause automatique de rupture du contrat. Le juge vérifie notamment que les objectifs sont compatibles avec le marché. La cause est réelle et sérieuse si les objectifs non atteints sont sérieux, réalisables et matériellement vérifiable. L'insuffisance professionnelle par contre n'est jamais fautive.</p>
Procédure	<ul style="list-style-type: none"> - entretien préalable avec une convocation indiquant l'objet de l'entretien, la date et l'heure et la possibilité de se faire assister avec un délai minimum de 5 jours entre la convocation et l'entretien. - lettre de licenciement motivée doit être au minimum 2 jours après l'entretien. 	<ul style="list-style-type: none"> - entretien préalable avec une convocation indiquant l'objet de l'entretien, la date et l'heure et la possibilité de se faire assister avec un délai minimum de 5 jours entre la convocation et l'entretien. - lettre de licenciement motivée doit être au minimum 2 jours après l'entretien.

Dommages et intérêts	<p>En cas de rupture non justifiée, versement de la totalité des salaires dus jusqu'à la fin du contrat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de licenciement injustifié, le salarié a droit à une indemnité pour son préjudice : - si salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou s'il y a moins de 11 salariés : dommages et intérêts sont fonction du préjudice subi (L 122-14-5). - dans les autres cas, indemnité au moins égal aux salaires des 6 derniers mois, <p>ou si les parties se sont mis d'accord pour une réintégration, l'employeur doit des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En cas de licenciement nul, droit de réintégration et réparation du préjudice subi des salaires non perçus entre le licenciement et la réintégration, <p>si le salarié ne demande pas sa réintégration, droit aux indemnités de rupture et une indemnité réparant le préjudice subi, au moins égal au salaire des 6 derniers mois.</p>
Indemnités	<p>Indemnité de précarité de 10% du salaire brut total prévue en droit commun en cas de non renouvellement du CDD ou de non poursuite par un CDI, ne s'applique pas pour les CDD d'usage.</p> <p>Indemnité de congés payés : 1/10^{ème} du salaire mensuel par année d'ancienneté après 2 ans (indemnité doublée si le licenciement est économique) ou les jours restant dus au taux applicable.</p>	<p>Indemnité compensatrice de préavis</p> <p>Indemnité de licenciement :</p> <p>En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour une ancienneté de 2 à 10 ans. - au-delà, 1/10^{ème} + 1/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté. <p>Indemnité de congés payés :</p> <p>En cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté pour une ancienneté de 2 à 10 ans. - au-delà, 1/10^{ème} + 1/15^{ème} de mois de salaire par année par année d'ancienneté.
Durée	<p>Exception au CDD, pas de limitation à 18 mois de contrat et au nombre limité de CDD successifs suivant l'article L122-1-2 3° et L122-3-10 al 2 car l'article D121-2 du Code du Travail vise le sport professionnel.</p>	<p>Illimitée mais pouvant être résilié à tout moment par une des parties.</p>
DIF	<p>Après avoir travaillé pendant au moins 4 mois consécutifs ou non au cours des 12 derniers mois.</p>	<p>Après 1 an d'ancienneté Le salarié peut en bénéficier à la fin de son préavis sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.</p>
Période d'essai	<p>1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour les contrats de 6 mois maximum et 1 mois au-delà.</p>	<p>De 2 semaines à 6 mois (pour les cadres) renouvellement compris.</p>

Clauses du contrat de travail	<ul style="list-style-type: none">- obligation d'homologation du contrat- article 51 et 56 CCNMF : obligation pour l'entraîneur d'être libéré de son contrat par la commission juridique ou la CCSE.	La démission étant possible dans le CDI, un employeur ne pourra pas s'opposer au départ de son entraîneur et la CCSE sera tenue de délivrer l'entraîneur dès qu'il le souhaitera, d'où la question de l'intérêt de l'octroi de cette liberté.
--------------------------------------	---	---