

Tableau comparatif des contrats de travail

TABLEAU COMPARATIF CONTRATS DE TRAVAIL

NATURE DU CONTRAT	AVANTAGES	INCONVENIENTS	EMPLOIS VISES
Contrat à durée indéterminée	Stabilité de l'emploi pour le salarié : travail à long terme aux côtés de l'employeur.	Seules possibilités pour le licencier : volonté des parties (licenciement pour faute ou économique, démission, mise à la retraite, départ volontaire à la retraite), par accord entre les parties (départ négocié ; rupture conventionnelle), ou pour force majeure.	Tout type
Contrat à durée déterminée	Possibilité d'employer une personne pour la période souhaitée uniquement, sans trop d'engagement.	Sa durée ne peut excéder 18 mois (sauf cas particulier), avec un seul renouvellement possible. Difficulté de rupture d'un CDD : 4 seules possibilités : accord des parties, faute grave, force majeure, embauche en CDI. Versement d'une prime de précarité de 10% de sa rémunération totale brute en fin de contrat, sauf si embauche en CDI. Souvent risque de requalification en CDI par les Prud'hommes si conflit et succession illégale de CDD.	Tout type
C.D.I Intermittent	Contrat pour emplois permanents comportant une alternance régulière ou non de périodes travaillées et non travaillées.	La limite de 42 semaines ne peut pas être dépassée.	Educateur sportif / Entraîneur intervenant l'année en période scolaire

Tableau comparatif des contrats de travail

	Durée annuelle ne peut excéder 1250 heures sur une période de 42 semaines maximum. Emplois liés à l'animation, l'enseignement et l'entraînement des APS, ainsi que ceux liés aux services (ménage, cuisine, etc.) Emplois dans les établissements dont la période de fermeture est supérieure à la durée légale des congés payés.		
C.D.D d'Intervention	Réservé aux emplois liés à l'organisation de compétitions ou manifestations sportives nationale ou internationale, d'une ampleur exceptionnelle et d'une durée limitée. Durée liée à celle de l'évènement sportif. Durée du travail peut être portée à 60 heures par semaine dans la limite de 3 semaines consécutives, sans autorisation de l'inspection du travail.	Une prime de précarité de 10% de sa rémunération brute totale est due au salarié en fin de CDD, sauf si embauche en CDI derrière. Le temps de préparation de l'évènement ne peut être inclut dans le contrat d'intervention. Aucun contrat d'intervention ne peut être conclu pour la seule période de préparation de l'évènement.	Pour l'organisation d'un Championnat du Monde, d'une Finale de Coupe et/ou Championnat, etc.
C.D.D d'usage	Peut renouveler le CDD jusqu'à 5 saisons sportives et pas seulement 18 mois. En hockey sur glace, le contrat conclu pour une saison s'achève impérativement au 30 avril ; le contrat débuté en cours de saison doit courir au minimum jusqu'au 30 avril (<i>date de saison sportive fixée par la FFHG</i>)	<u>2 caractéristiques indispensables à remplir :</u> - sportif professionnel : revenu principal + activité principale - entraîneur professionnel : revenu principal + encadrer au moins un sportif professionnel au sens de l'article 12.3.1.1 de la CCNS	Sportif professionnel et/ou Entraîneur professionnel

Tableau comparatif des contrats de travail

	Pas de délai de carence entre les nouveaux CDD en période hors saison sportive. Pas d'indemnité de fin de contrat à verser au salarié.		
Contrat saisonnier	Destiné à pourvoir des emplois à caractère saisonnier, rythmés par les saisons.	La saison sportive ou l'année scolaire ne sont pas considérées comme des saisons au sens du code du travail.	Inapplicable au hockey sur glace