



Centre Fédéral de Ressources

Fiche Pratique : Emploi et RH

---

## LE LICENCIEMENT

---

Réalisation CFR  
[reseau.federal@ffnatation.fr](mailto:reseau.federal@ffnatation.fr)

Date : mardi 14 novembre 2023

## PREAMBULE

---

Le licenciement est le mode de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur de droit commun, exclusif au CDI.

Attention toutefois, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail sans motif. En effet, le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Le caractère réel s'entend comme un fait précis, concret et vérifiable. La cause doit être suffisamment importante pour être considérée comme sérieuse et justifiant la rupture du contrat de travail.

La procédure applicable varie sensiblement selon que le licenciement est décidé par l'employeur :

- Pour motif personnel (disciplinaire ou non) ;
- Pour motif économique.

*L'employeur qui licencie un salarié doit obligatoirement en indiquer le motif dans la lettre de notification du licenciement transmise au salarié. Dans tous les cas, le salarié peut contester le motif de son licenciement devant les tribunaux prud'homaux. Le juge pourra selon les situations qui se présentent :*

- *Annuler le licenciement lorsque celui-ci est interdit par la loi (licenciement d'une salariée en congé de maternité par exemple) : dans ce cas, le licenciement est nul.*
- *Considérer le licenciement comme étant sans cause réelle et sérieuse.*
- *Décider que le licenciement est irrégulier (lorsque la procédure de licenciement n'a pas été respectée).*

*Les conséquences de la décision du juge varient selon ces différentes hypothèses (réintégration des salariés, versement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi...).*

## LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

---

### CAUSES DU LICENCIEMENT

---

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement dont le motif repose sur la personne du salarié, par exemple :

- Faute du salarié – licenciement disciplinaire
- Insuffisance professionnelle
- Inaptitude

### PROCEDURE DE LICENCIEMENT

---

#### CONVOCATION A UN ENTRETIEN PREALABLE

L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

La date de l'entretien préalable doit être fixée au moins 5 jours après la première présentation de la convocation.

Lors de l'entretien, l'employeur reçoit le salarié et la personne qui l'assiste éventuellement et lui expose les motifs de la décision envisagée et permet au salarié de fournir des explications.

Le salarié n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée. L'employeur peut poursuivre la procédure de licenciement si le salarié est absent le jour de l'entretien.

## LETTRE DE LICENCIEMENT

La lettre de licenciement énonce le motif du licenciement, elle doit être signée par l'employeur. L'employeur doit attendre au moins 2 jours pour notifier sa décision au licenciement.

Dans les 15 jours qui suivent la notification : Formalité pour tenir officiellement informé une personne du contenu d'un acte auquel elle ne fait pas partie du licenciement, le motif énoncé dans la lettre peut être précisé à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié.

## PREAVIS

---

En cas de licenciement, la durée du préavis est de :

- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans ;
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure à 2 ans ;
- 3 mois pour le salarié cadre.

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis.

## INDEMNITES

---

### INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Le licenciement, quel qu'en soit le motif, de tout salarié donne lieu au versement d'une indemnité, sauf faute grave ou lourde.

Cette indemnité est équivalente à :

- 1/4 de mois de salaire par année, pour les 10 premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1/3 de mois de salaire par année, pour les années de présence dans l'entreprise au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le cas le plus favorable :

- Soit la moyenne des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

### INDEMNITE COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Le salarié dont le contrat de travail est résilié avant la prise des congés payés acquis doit recevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité compensatrice de congés payés correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris.

### INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

L'employeur doit verser une indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il a de lui-même décidé de dispenser le salarié d'exécuter son préavis.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond au salaire intégral que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé pendant le préavis.

### AUTORISATION D'ABSENCE POUR RECHERCHE D'EMPLOI DANS LE CADRE D'UN LICENCIEMENT

---

Pendant le préavis, pour la recherche d'un nouvel emploi, les salariés à temps complet auront droit à 2 heures d'absence rémunérées par jour ouvrable (art. 4.4.3.5. CCNS).

Les salariés à temps partiel bénéficieront de la même possibilité au prorata de leur temps de travail.

Dans les 2 cas, ils pourront prendre leurs heures en une seule fois avec l'accord de l'employeur.

# LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

---

Un licenciement pour motif économique est le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non liés à la personne du salarié.

Le motif du licenciement résulte de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.

Des difficultés économiques, la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou encore la cessation d'activité de l'entreprise peuvent constituer un motif économique.

Tout employeur qui envisage de rompre - après la période d'essai - le contrat de travail à durée indéterminée d'un seul salarié pour un motif économique doit respecter les règles concernant :

- Le reclassement du salarié ;
- L'ordre des licenciements ;
- La convocation du salarié à un entretien préalable avant toute décision ;
- La notification du licenciement ;
- L'information de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS - DDETS) de son territoire ;
- Le préavis.

## **Pour plus d'informations ...**

- [Licenciement : droits des salariés et procédures](#)