



KIT OPÉRATIONNEL · DROIT DU TRAVAIL

Kit licenciement économique

Anticiper et conduire un licenciement économique au sein d'une Mission Locale

1 · DIAGNOSTIQUER

2 · S'OUTILLER

3 · PASSER À L'ACTION

4 · GARDE-FOUS

UN PARCOURS EN 14 FICHES

RÉALISÉ POUR

L'Union Nationale des Missions Locales - UNML

AUTEURS

Dimitri Colin · Bérénice Hauffray
NEON Avocats · Avocats au Barreau de Paris

ÉDITION

Juin 2026 · Version infographique

Document pédagogique · Ne se substitue pas à un conseil individualisé

Objectif pédagogique - Comment utiliser ce guide ?

Ce guide vous accompagne étape par étape pour vous aider à vous poser les bonnes questions, dans le bon ordre, et à savoir quand solliciter un appui externe. Chaque fiche répond à une question pratique, dans l'ordre où elle se pose réellement, et renvoie vers l'outil juridique à mobiliser. Il sert à comprendre, à cadrer, à préparer le dossier et à dialoguer utilement avec son conseil.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

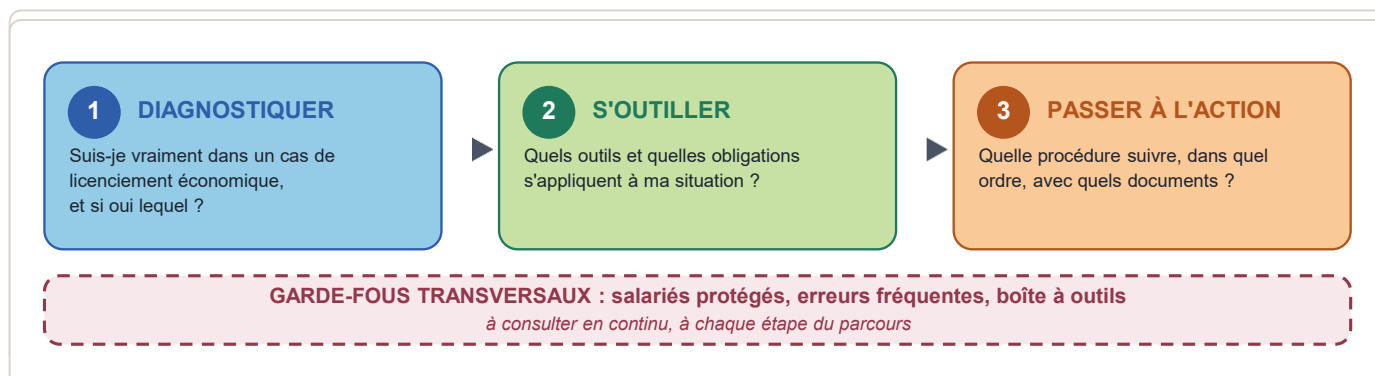
TROIS RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES · TROIS USAGES



Parcours d'orientation → référence juridique → outil opérationnel.

LE PARCOURS EN TROIS ÉTAPES (+ GARDE-FOUS PERMANENTS)

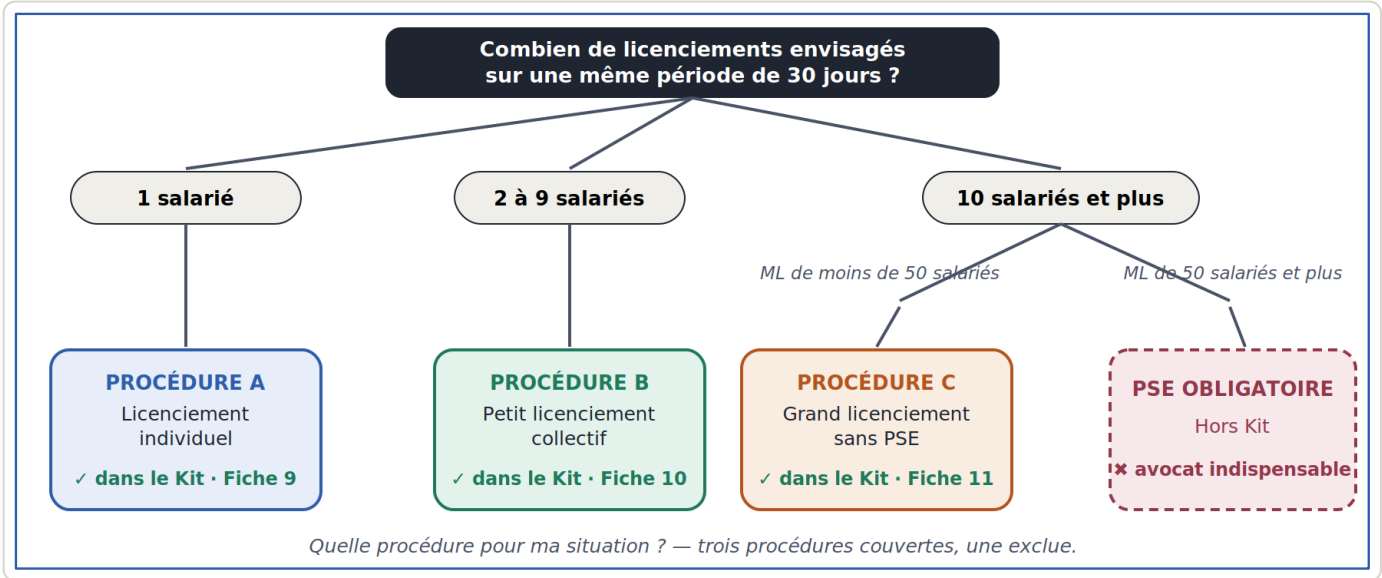
Conduire un licenciement économique ne s'improvise pas : **la précipitation est la première source d'irrégularité**. Le Kit permet d'avancer en trois temps.



Phase	La question à se poser	Ce que le Kit apporte
1. Diagnostiquer	Suis-je vraiment dans une situation de licenciement économique, et si oui, lequel ?	Un état des lieux financier et organisationnel, en lien avec l'expert-comptable, transmis à un conseil juridique pour qualifier le motif.
2. S'outiller	Quels outils et quelles obligations s'appliquent à ma situation ?	L'ordre des licenciements, le périmètre de reclassement, les mesures d'accompagnement.
3. Agir	Quelle procédure suivre, dans quel ordre, avec quels documents ?	Le calendrier et les actes de la procédure.

PÉRIMÈTRE · QUELLE PROCÉDURE POUR MA SITUATION ? - L'ARBRE DÉCISIONNEL

PÉRIMÈTRE · QUELLE PROCÉDURE POUR MA SITUATION ? - L'ARBRE DÉCISIONNEL



Procédure	Champ d'application
Licenciement individuel	Un seul salarié concerné, quel que soit l'effectif de la Mission Locale.
Petit licenciement collectif	De 2 à 9 salariés sur une même période de 30 jours, quel que soit l'effectif de la Mission Locale.
Grand licenciement collectif sans PSE	Au moins 10 salariés sur 30 jours, dans une Mission Locale de moins de 50 salariés.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

Le grand licenciement collectif avec PSE (Mission Locale d'au moins 50 salariés) : intervention de l'administration du travail et enjeux contentieux imposant un accompagnement spécialisé dès l'origine.

SOMMAIRE · LE PARCOURS DES 14 FICHES

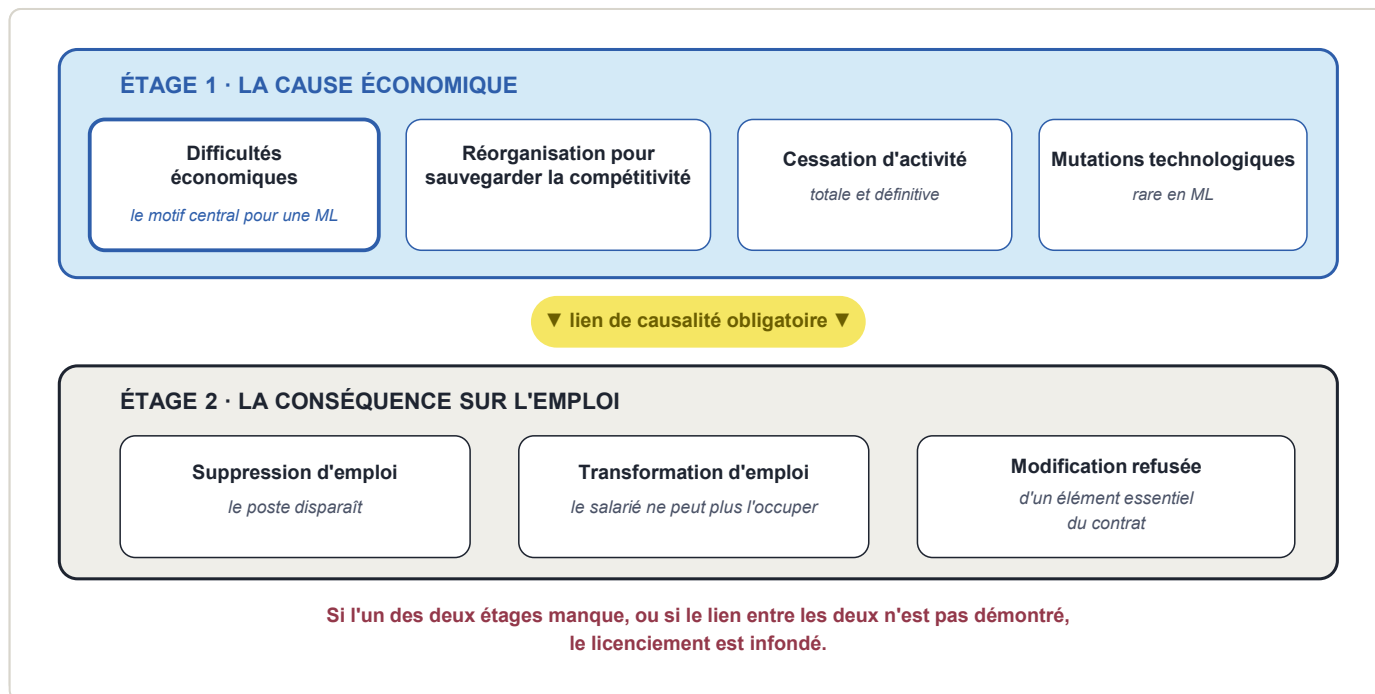
- PHASE 1 · DIAGNOSTIQUER
- PHASE 2 · S'OUTILLER
- PHASE 3 · PASSER À L'ACTION
- PHASE 4 · GARDE-FOUS TRANSVERSAUX

Qualifier le motif économique

Fiche 1 / 14

Avant toute décision, il faut vérifier que la situation de la Mission Locale entre bien dans l'un des motifs économiques prévus par la loi. Cette fiche vous aide à réunir les éléments du dossier permettant de qualifier le motif économique.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LE DOUBLE ÉTAGE DU MOTIF - ART. L. 1233-3 C. TRAV.



Le double étage du motif économique : une cause et sa conséquence sur l'emploi, reliées par un lien de causalité.



Le double étage du motif (article L. 1233-3 du Code du travail)

Un licenciement économique repose toujours sur deux étages reliés par un lien de causalité.

- **Premier étage, la cause économique** : difficultés économiques, mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité ou cessation d'activité.
- **Second étage, sa conséquence sur l'emploi** : suppression ou transformation d'emploi, ou modification d'un élément essentiel du contrat refusée par le salarié (voir Fiche 3).

Si l'un des deux étages manque, ou si le lien entre les deux n'est pas démontré, **le licenciement est infondé**.

1 Les difficultés économiques, le motif central pour une Mission Locale

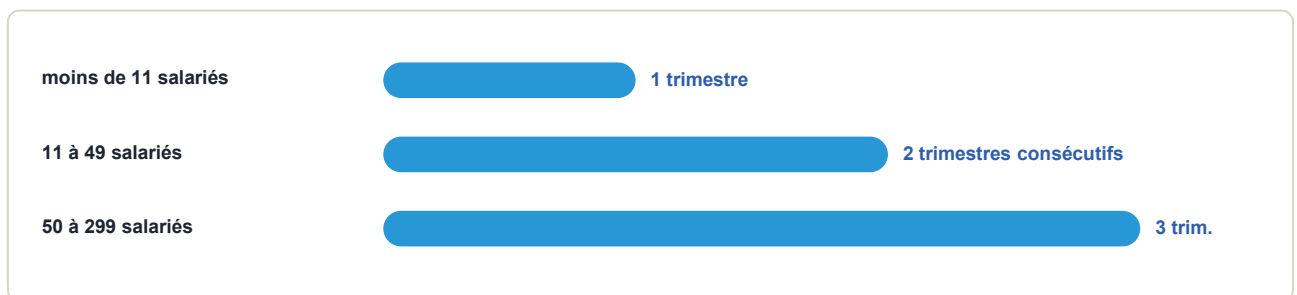
La loi caractérise les difficultés économiques par l'évolution significative d'au moins un indicateur :

- baisse des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- pertes d'exploitation ;
- dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- ou tout autre élément de nature à les justifier.

Pour une Mission Locale, la baisse durable des financements publics, la dégradation de la trésorerie et le déséquilibre entre produits et charges constituent des indicateurs pertinents. La jurisprudence n'exige pas une situation catastrophique, mais des difficultés **réelles, sérieuses et durables**.

À titre de repère légal sur la durée, une baisse du chiffre d'affaires est significative si elle atteint, en comparaison avec la même période de l'année précédente :

REPÈRE LÉGAL · DURÉE DE LA BAISSE SELON L'EFFECTIF



Baisse du chiffre d'affaires « significative » : durée exigée en comparaison avec la même période de l'année précédente (art. L. 1233-3).

Concernant le périmètre d'appréciation des difficultés économiques, un débat existe sur la question de l'appartenance des Missions Locales à un groupe au sens de la jurisprudence (Cass. soc. 15 avril 2026, n° 24-19.018).

2 La réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité

Une réorganisation peut justifier des licenciements si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de la structure. Pour une association à but non lucratif, la Cour de cassation admet ce motif lorsque la pérennité financière est menacée : la sauvegarde de la compétitivité se résume alors à assurer la pérennité au regard du strict équilibre entre les recettes et les dépenses § Cass. soc. 2 avril 2008, n° 07-40.640 ; dans le même sens, Cass. soc. 23 septembre 2009, n° 08-42.277.

Attention, la menace doit être justifiée par des éléments concrets, et l'économie attendue doit être réelle : par exemple une réorganisation qui supprime un poste pour confier les mêmes travaux à un prestataire plus coûteux que l'économie réalisée n'assure pas cet équilibre.

3 La cessation d'activité

La cessation d'activité de la structure constitue en soi un motif économique, à condition d'être **totale et définitive**. Une fermeture temporaire ne suffit pas ; en revanche, le maintien provisoire d'une activité résiduelle ne remet pas en cause les licenciements si la cessation est irrémédiable. Ce motif concerne l'hypothèse, rare mais pas théorique, de la dissolution d'une Mission Locale.

4

Les mutations technologiques

L'introduction d'une technologie nouvelle ayant une incidence sur l'emploi est un motif autonome, même sans menace sur la compétitivité : par exemple la mise en œuvre d'un nouveau logiciel supprimant une grande partie des attributions d'un salarié. À l'inverse, un simple changement de logiciel dans une structure déjà habituée à l'informatique n'est pas une mutation technologique.

**Les deux idées reçues à écarter**

Idee reçue n° 1 - « La perte d'une subvention entraîne automatiquement le licenciement du poste financé. » C'est faux. La perte d'un financement est un indicateur parmi d'autres : encore faut-il démontrer qu'elle est durable, qu'elle ne peut pas être compensée et que la suppression d'emploi en est la conséquence nécessaire.

Idee reçue n° 2 - « Un résultat d'exploitation négatif suffit à fonder le motif. » C'est également faux. Si la structure dispose d'un fonds de roulement ou d'une trésorerie permettant d'absorber la situation, le motif n'est pas caractérisé. D'où l'importance des projections de trésorerie à 6, 12 et 18 mois construites avec l'expert-comptable.

► **BOÎTE À OUTILS · CHECK-LIST DES JUSTIFICATIFS À RÉUNIR**

Constituez le dossier économique avant toute décision, et actualisez-le tout au long de la procédure : les difficultés s'apprécient à la date d'envoi de la lettre de licenciement, c'est donc la pièce la plus récente qui sera décisive. Chaque document doit être daté et archivé : c'est ce dossier qui permettra de qualifier le motif, puis de rédiger la note économique.

1. Caractériser les difficultés économiques (article L. 1233-3)

- ☐ Comptes annuels des trois derniers exercices clos (bilan, compte de résultat, annexe), en isolant le résultat d'exploitation et l'excédent brut d'exploitation, les indicateurs expressément visés par la loi
- ☐ Situation comptable intermédiaire la plus récente, actualisée en cours de procédure
- ☐ État de la trésorerie et son évolution sur les derniers mois
- ☐ Notifications de subventions et courriers des financeurs : baisses, non-renouvellements, incertitudes écrites
- ☐ Conventions de financement en cours, avec leurs montants et leurs échéances
- ☐ Comptabilité analytique par dispositif ou par financement affecté, permettant de relier chaque poste concerné à la ligne de financement supprimée ou réduite
- ☐ Note de synthèse de l'expert-comptable (ou rapport du commissaire aux comptes s'il en existe un) attestant la dégradation et son caractère durable
- ☐ Tout élément établissant que la baisse de financement est subie et structurelle, non ponctuelle ou récupérable (courriers de refus de financements alternatifs, réponses négatives aux demandes de subventions complémentaires)

2. Anticiper les objections prévisibles

- ☐ État du fonds de roulement et des réserves, accompagné d'une note expliquant pourquoi elles ne permettent pas d'absorber durablement le déficit (réserves affectées, fonds dédiés, seuil prudentiel exigé par les financeurs)
- ☐ Budget prévisionnel de l'exercice en cours et projections de trésorerie à 6, 12 et 18 mois établies avec l'expert-comptable, pièces d'appui qui éclairent la trajectoire, sans se substituer aux difficultés constatées
- ☐ Inventaire daté des mesures de gestion déjà prises ou engagées : gel des recrutements, non-renouvellement de CDD, réduction des charges de fonctionnement, recherche de financements alternatifs

3. Sécuriser le périmètre et l'auteur de la décision

- ☐ Un débat existe sur la question de l'appartenance des Missions Locales à un groupe au sens de la jurisprudence, concernant le périmètre d'appréciation des difficultés économiques (Cass. soc. 15 avril 2026, n° 24-19.018)
- ☐ Délibération du Conseil d'Administration constatant les difficultés et autorisant l'engagement de la procédure
- ☐ Délégation de pouvoir du signataire des courriers de la procédure (convocation, lettre de licenciement), si ce n'est pas le Président lui-même

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Un seul indicateur isolé est fragile : construisez un **faisceau d'indices convergents**.
- La suppression d'emploi devra être effective : le poste ne pourra pas être pourvu à nouveau (voir Fiche 3).
- Aucune communication aux salariés ou au CSE avant que le motif soit qualifié.

✓ **À RETENIR** : Le motif économique se prouve par un faisceau d'indices documentés, jamais par une seule donnée. La check-list des justificatifs est le socle de tout le dossier.

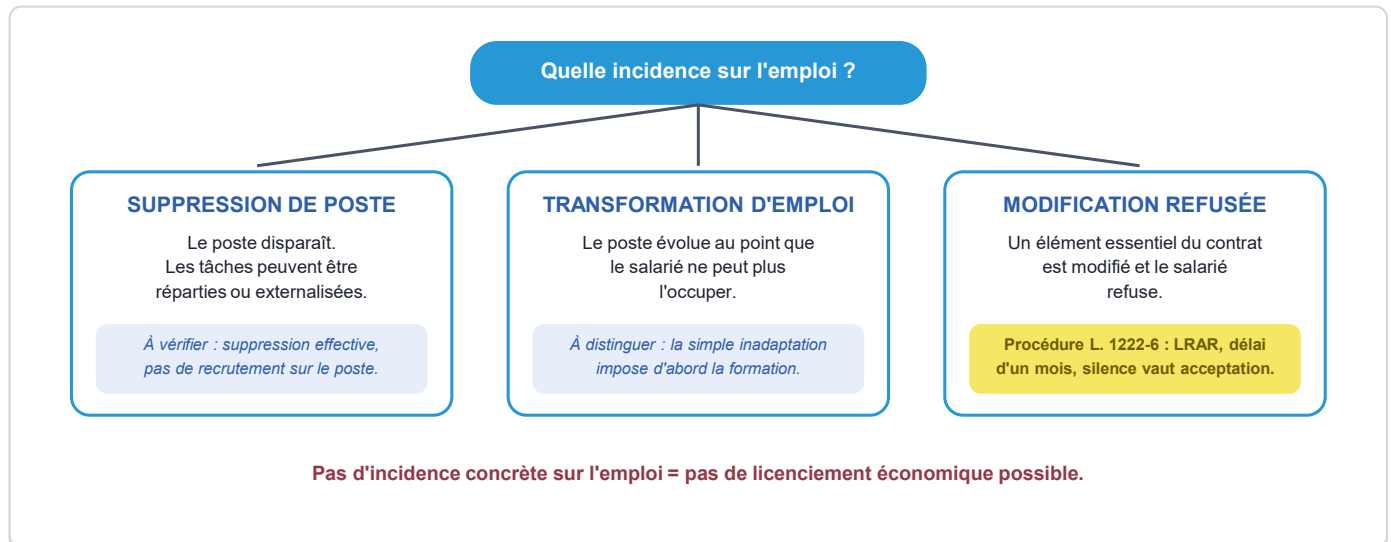
► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie I (le motif économique). Fiche 2 (qui mobiliser pour le diagnostic) et Fiche 3 (l'incidence sur l'emploi).

Identifier l'incidence sur l'emploi

Fiche 3 / 14

Le motif économique doit se traduire concrètement sur l'emploi : c'est le second étage du motif. Deux situations principales se présentent en pratique dans une Mission Locale.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LE MOTIF DOIT SE TRADUIRE CONCRÈTEMENT SUR L'EMPLOI



1 Situation 1 · La suppression de poste

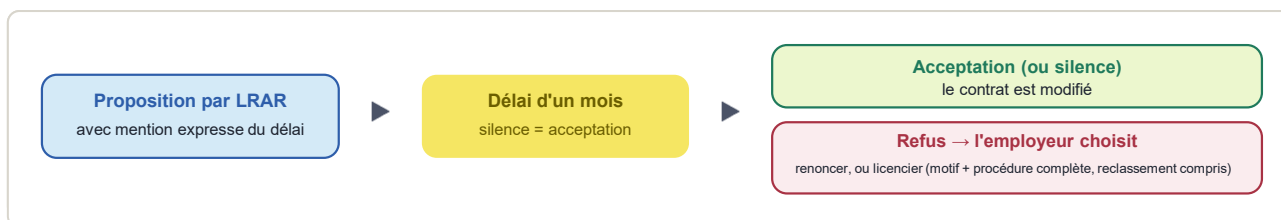
La suppression d'emploi doit être **effective** : si l'employeur est en capacité de maintenir l'emploi, le licenciement est infondé. La suppression interdit tout remplacement du salarié sur le même poste. Elle n'implique pas pour autant la disparition des tâches : les fonctions du salarié peuvent être réparties entre les salariés restants, ou confiées à des tiers non salariés, et il s'agira bien d'une suppression d'emploi.

Le juge vérifie la réalité de la suppression **au niveau de la structure et à la date de la rupture** : il est préconisé de documenter cette suppression par exemple en établissant **un organigramme avant et un organigramme après**.

2 Situation 2 · La modification du contrat refusée par le salarié

Le motif économique peut aussi se traduire par la modification d'un élément essentiel du contrat de travail : rémunération, durée du travail, lieu de travail dans certaines conditions, qualification et fonctions. La modification ne se confond pas avec un simple changement des conditions de travail, que l'employeur peut imposer dans le cadre de son pouvoir de direction.

La proposition de modification pour motif économique suit la procédure de l'article L. 1222-6 du Code du travail : envoi par lettre recommandée avec accusé de réception, mention expresse que le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus, le silence valant acceptation à l'expiration du délai.



En cas de refus, l'employeur choisit : renoncer à la modification, ou engager le licenciement économique, en justifiant du motif et en respectant l'intégralité de la procédure (reclassement compris).

3

Le cas intermédiaire de la transformation d'emploi

L'emploi peut être transformé dans son contenu au point que le salarié ne puisse plus l'occuper au regard de ses compétences. **Attention** : il doit s'agir d'une véritable incompatibilité, et non d'une simple inadaptation du salarié à l'évolution de son poste. Dans ce dernier cas, l'employeur est tenu à son obligation d'adaptation § article L. 6321-1 du Code du travail.

► BOÎTE À OUTILS · TABLEAU DE SYNTHÈSE : QUELLE INCIDENCE, QUELLES CONSÉQUENCES ?

Situation	Ce que cela signifie	Ce que cela implique
Suppression de poste	Le poste disparaît. Les tâches peuvent être réparties en interne ou externalisées, mais le poste n'est pas pourvu à nouveau.	Établir l'organigramme avant/après, ne pas recruter sur le poste supprimé, conserver la preuve.
Transformation d'emploi	Le poste évolue au point que le salarié ne peut plus l'occuper malgré une formation simple et courte.	Distinguer de la simple inadaptation : l'obligation d'adaptation prime. Documenter l'incompatibilité.
Modification refusée	Un élément essentiel du contrat (rémunération, durée, lieu, fonctions) est modifié pour motif économique et le salarié refuse.	Respecter la procédure L. 1222-6 (LRAR, délai d'un mois, silence vaut acceptation), puis qualifier le licenciement si refus.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Un recrutement sur le poste supprimé, même plusieurs mois après, est interdit : tenez un registre des embauches. Le salarié licencié bénéficie d'une priorité de réembauche.
- Bien distinguer le changement des conditions de travail (aménagement d'horaires, par exemple) de la modification du contrat.
- La lettre de proposition de modification doit mentionner expressément le délai de réflexion d'un mois, sinon le silence du salarié ne vaut pas acceptation.

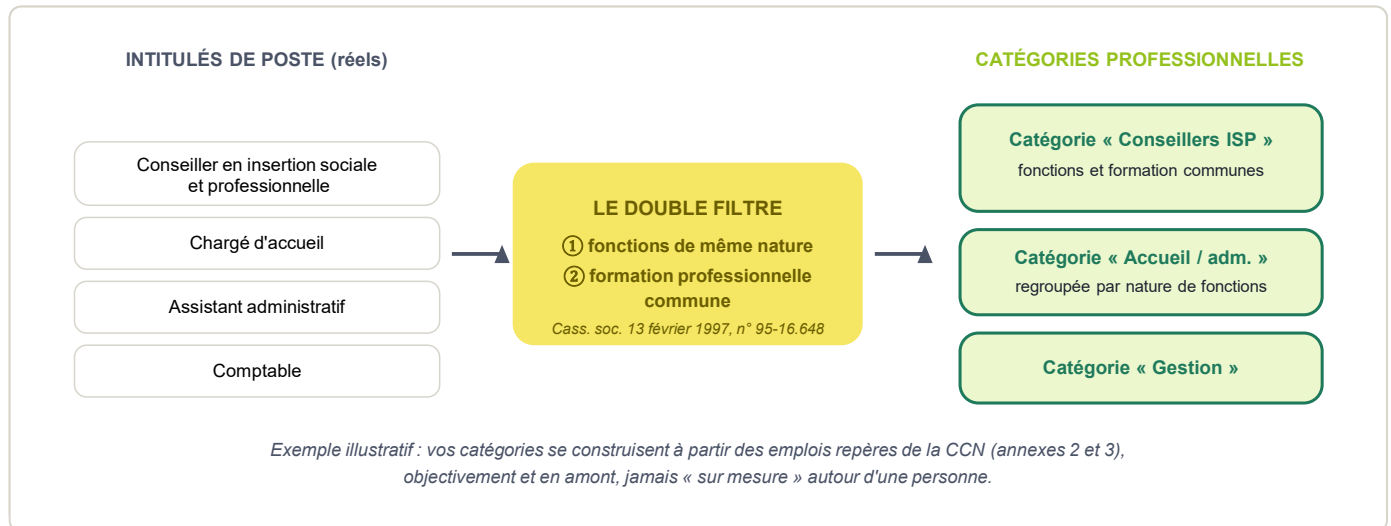
✓ **À RETENIR** : Pas de licenciement économique sans incidence concrète sur l'emploi : un poste supprimé pour de vrai, ou une modification essentielle proposée dans les formes et refusée.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie I.A (les causes immédiates). Fiche 1 (la cause économique) et Fiche 6 (le reclassement, étape suivante obligatoire).

Déterminer les catégories professionnelles

Avant d'appliquer les critères d'ordre, il faut savoir à qui les appliquer. Les critères ne jouent pas poste par poste, mais à l'intérieur de chaque « catégorie professionnelle » : délimiter correctement ces catégories est le préalable indispensable de l'ordre des licenciements.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · DES INTITULÉS DE POSTE AUX CATÉGORIES PROFESSIONNELLES



1

Un préalable, pas une formalité

Les critères d'ordre (charges de famille, ancienneté, situation sociale, qualités professionnelles) ne s'appliquent pas au seul titulaire du poste supprimé, mais à l'ensemble des salariés d'une même catégorie professionnelle. Tant que les catégories ne sont pas définies, l'ordre des licenciements ne peut pas être établi : c'est la première opération de la phase, avant la grille de pondération (fiche suivante).

2

La définition retenue par la jurisprudence

La catégorie professionnelle ne se réduit pas à un emploi ni à un intitulé de poste. Elle regroupe l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de la structure, des **fonctions de même nature** supposant une **formation professionnelle commune** § Cass. soc. 13 février 1997, n° 95-16.648. Deux salariés aux intitulés différents mais relevant d'une même formation et de fonctions de même nature appartiennent à la même catégorie.

3

La conséquence : on raisonne par catégorie, pas par poste

Parce que les critères s'appliquent à toute la catégorie, un salarié dont le poste n'est pas supprimé peut être désigné pour le départ ; à l'inverse, un salarié dont le poste est supprimé peut être maintenu, un collègue de la même catégorie partant à sa place. Cette logique surprend, mais elle garantit un traitement égalitaire au sein de la catégorie.

4

Le périmètre d'application

Les critères s'appliquent sur le périmètre fixé par accord collectif ou, à défaut, sur la zone d'emploi dans laquelle se situent les postes supprimés § article L. 1233-5. C'est sur ce périmètre que la catégorie est appréciée, indépendamment de l'affectation du salarié.

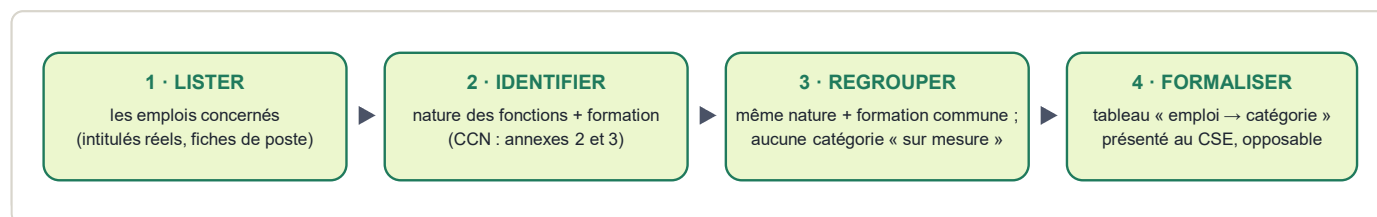
5

Pour une Mission Locale

Identifiez vos catégories à partir de la classification de la convention collective (emplois repères et listing des compétences, annexes 2 et 3) : regroupez les emplois de même nature exigeant une formation commune, par exemple les conseillers en insertion sociale et professionnelle. Arrêtez les catégories objectivement et en amont, sans les calquer sur les personnes en poste.

► BOÎTE À OUTILS · DÉLIMITER VOS CATÉGORIES PROFESSIONNELLES

Méthode pour délimiter vos catégories, à conserver par écrit :



⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Une catégorie trop étroite, réduite à un intitulé de poste pour cibler un salarié déterminé, est un détournement : le risque est que le licenciement soit jugé irrégulier.
- La catégorie s'apprécie indépendamment de l'affectation du salarié : ce sont les fonctions et la formation commune qui comptent, pas le service ni le lieu de travail.
- Définissez les catégories avant de connaître le résultat de la grille : les arrêter en fonction des personnes que l'on souhaite voir partir est une irrégularité lourdement sanctionnée.

✓ **À RETENIR** : La catégorie professionnelle, fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, se définit objectivement et en amont, parce que c'est à l'intérieur de celle-ci, et non poste par poste, que s'appliqueront les critères d'ordre.

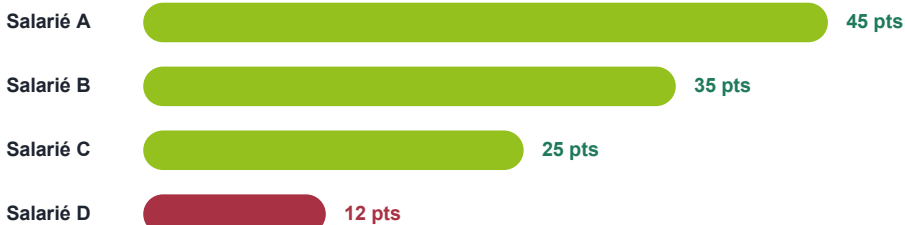
► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie IV (l'ordre des licenciements). Fiche suivante : Déterminer l'ordre des licenciements (application des critères au sein de chaque catégorie).

Déterminer l'ordre des licenciements

Quand un poste est supprimé, ce n'est pas nécessairement son titulaire qui part : les critères d'ordre désignent, au sein de la catégorie professionnelle, les salariés concernés. Ils s'appliquent dès lors que plusieurs salariés relèvent de la même catégorie professionnelle, y compris lorsqu'un seul licenciement est envisagé.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LE BARÈME DE L'ORDRE DES LICENCIEMENTS

CLASSEMENT PAR TOTAL DE POINTS (critères de NON-licenciement)



▲ total le plus faible : Salarié D est désigné en premier

COMMENT LIRE LE BARÈME

Les critères sont des critères de NON-licenciement.

Plus un salarié cumule de points, mieux il est protégé.

On classe par total décroissant, puis **on part du bas du classement** pour désigner les salariés licenciés.

Le mécanisme du barème : on classe par points, on part du bas du classement.

1

Les quatre critères légaux (article L. 1233-5)

À défaut d'accord collectif applicable, l'employeur fixe les critères après consultation du CSE s'il existe, en prenant en compte **tous** les critères légaux :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;
- l'ancienneté de service ;
- la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés ;
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

L'employeur peut pondérer ou privilégier certains critères, **à condition de les prendre tous en considération**. La liste peut être complétée par d'autres critères, à condition qu'ils ne soient pas discriminatoires.

2 Les critères conventionnels (article III-9 de la CCN)

La CCN prévoit que, si les licenciements ne peuvent être évités, « *il sera tenu compte à la fois de la situation de famille, de l'ancienneté et de la qualification du ou des intéressés, en concertation avec les représentants du personnel* ». Deux de ces critères (situation de famille, ancienneté) recoupent les critères légaux ; le troisième, la qualification, ne se confond pas avec les « qualités professionnelles » du 4° légal : la qualification renvoie au niveau de classification et de compétence du salarié, les qualités professionnelles à l'appréciation de sa valeur professionnelle.

Votre grille repose donc sur les quatre critères légaux (dont celui des caractéristiques sociales, personnes handicapées et salariés âgés, que la CCN n'énonce pas et dont vous ne pouvez faire l'économie) et reflète en outre la qualification ; la concertation avec les représentants du personnel doit être **réelle et tracée**.

3 La méthode du barème par points et la catégorie professionnelle

En pratique, on attribue à chaque salarié des points sur chaque critère, on totalise, on classe. Les critères sont des critères de non-licenciement : plus un salarié cumule de points, moins il a de risque d'être désigné ; on identifie les salariés à licencier en partant du bas du classement. Les critères s'appliquent à l'ensemble des salariés de la catégorie professionnelle concernée, c'est-à-dire ceux qui exercent des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune, sur le périmètre de la zone d'emploi. Conséquence parfois contre-intuitive : un salarié dont le poste n'est pas supprimé peut être désigné par les critères, et inversement.

4 Le critère délicat des qualités professionnelles

C'est le critère le plus contrôlé, car il recèle un risque d'arbitraire. L'employeur doit pouvoir produire au juge des éléments objectifs et vérifiables : résultats des évaluations professionnelles en premier lieu. À défaut de système d'évaluation, un critère subsidiaire (absences injustifiées, par exemple) peut être retenu s'il est en rapport avec les fonctions de la catégorie. Si votre Mission Locale n'a pas d'évaluations formalisées, recherchez si d'autres supports d'évaluations permettent une évaluation objective des qualités professionnelles (compte-rendus de réunions, rappel à l'ordre, absences injustifiées, formations supplémentaires, etc.). **Attention, l'employeur doit appliquer les mêmes sous-critères et la même échelle de notation à tous les salariés de la même catégorie professionnelle.** Il faut donc rechercher les critères d'évaluation pouvant être appliqués à tous. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité matérielle d'établir des critères objectifs et vérifiables que ce critère légal peut être neutralisé.

5 La chronologie avec le reclassement, et la sanction

Les critères d'ordre ne s'appliquent qu'au moment où le licenciement est décidé et mis en œuvre. La chronologie est donc : proposer d'abord les offres de reclassement à tous les salariés des catégories concernées, puis appliquer les critères pour désigner, parmi les salariés non reclassés, ceux qui seront licenciés.

LA CHRONOLOGIE À NE PAS INVERSER



Le non-respect des règles relatives à l'ordre des licenciements est sanctionné par une amende de 4^e classe (3 750 euros pour la structure) ; il ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais ouvre droit à des dommages-intérêts si le salarié prouve un préjudice.

► BOÎTE À OUTILS · GRILLE DE PONDÉRATION CLÉ EN MAIN

Exemple de barème à adapter à votre situation, en concertation avec les représentants du personnel (article III-9 CCN). Appliquez la grille à tous les salariés de la catégorie, conservez les fiches de calcul individuelles.

Critère	Barème indicatif	Points
Charges de famille	Par enfant à charge : 5 points (1 enfant = 5 ; 2 enfants = 10 ; 3 enfants et plus = 15)	0 à 15
	Majoration parent isolé	+ 5
Ancienneté	De 1 à 5 ans : 5 points · de 6 à 10 ans : 10 points · de 11 à 15 ans : 15 points · plus de 15 ans : 20 points	5 à 20
Situation sociale rendant la réinsertion difficile	Travailleur en situation de handicap : 10 points · salarié âgé de 50 ans et plus : 10 points · titulaire d'un contrat d'insertion : 10 points (cumulables)	0 à 30
Qualités professionnelles	Sur la base des évaluations professionnelles formalisées ou de tout autre élément objectif et vérifiable. À défaut de système d'évaluation : score identique pour tous.	0 à 10
Qualification (article III-9 CCN)	Selon le niveau de qualification du salarié apprécié au regard de la classification conventionnelle, des diplômes et des certifications : qualification supérieure au niveau requis par l'emploi : 10 points · qualification correspondant au niveau requis : 5 points · qualification inférieure au niveau requis : 0 point	0 à 10

Mode d'emploi : 1. Définir la ou les catégories professionnelles concernées. 2. Présenter la grille au CSE (et la concerter avec les représentants du personnel). 3. Appliquer la grille à chaque salarié de la catégorie. 4. Classer par total décroissant : les totaux les plus faibles désignent les salariés licenciés. 5. Archiver grille, fiches de calcul et justificatifs.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Omettre un seul critère légal rend irrégulier l'ensemble : les quatre doivent figurer dans la grille, même pondérés différemment.
- Établir la grille avant la première réunion du CSE : la modifier en cours de procédure est une source majeure de contentieux.
- Aucun critère discriminatoire, direct ou indirect (nationalité, temps partiel, état de santé, mandat...).

✓ **À RETENIR :** Quatre critères légaux, trois critères conventionnels, un barème par points appliqué à toute la catégorie professionnelle, construit avant la procédure et conservé après.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie IV (l'ordre des licenciements). Fiche 6 (le reclassement précède l'application des critères).

Remplir l'obligation de reclassement

Le licenciement économique est un dernier recours : il ne peut intervenir que si le reclassement du salarié est impossible. C'est l'obligation la plus contrôlée par le juge et celle qui présente le plus de risque de condamnation.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LES 6 MENTIONS OBLIGATOIRES DE L'OFFRE DE RECLASSEMENT - ART. D. 1233-2-1

1 Intitulé et descriptif du poste proposé

2 Nom de l'employeur structure d'accueil

3 Nature du contrat CDI ou CDD, durée du travail

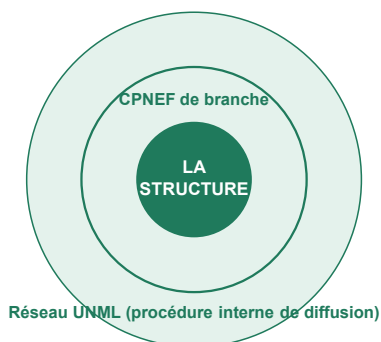
4 Localisation lieu de travail

5 Rémunération niveau de salaire

6 Classification emploi repère, cotation CCN

⚠ POINTS DE VIGILANCE

LE PÉRIMÈTRE DE LA RECHERCHE · TROIS CERCLES À ACTIVER



① Au sein de la Mission Locale

tout poste disponible de même catégorie, ou emploi équivalent à rémunération équivalente ; catégorie inférieure avec l'accord exprès du salarié.

② La saisine de la CPNEF (Fiche 7)

élargissement propre à la branche.

③ La procédure interne UNML

diffusion de la recherche au réseau : le canal opérationnel le plus important pour une ML.

La recherche commence dès que le licenciement est envisagé et se poursuit jusqu'à sa notification.

1 Sur quels postes ?

La recherche porte sur tout poste disponible relevant de la même catégorie que celui du salarié, ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. À défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement peut s'effectuer sur un poste de catégorie inférieure. Pour chaque Mission Locale, la recherche se fait au sein de la structure (un débat existe sur la question de l'appartenance des Missions Locales à un groupe au sens de la jurisprudence), avec un double élargissement propre à la branche : la saisine de la CPNEF (voir Fiche 7) et la procédure interne UNML de diffusion de la recherche au réseau. **La recherche commence dès que le licenciement est envisagé et se poursuit jusqu'à sa notification** : un poste qui se libère entre-temps doit être proposé.

2 Sous quelle forme ?

Les offres doivent être écrites et précises § article L. 1233-4, adressées de manière personnalisée au salarié ou diffusées par liste à l'ensemble des salariés, par tout moyen conférant date certaine. Chaque offre doit comporter six mentions § article D. 1233-2-1 : l'intitulé du poste et son descriptif ; le nom de l'employeur ; la nature du contrat de travail ; sa localisation ; le niveau de rémunération ; la classification. En cas de diffusion par liste, le délai laissé aux salariés pour candidater ne peut être inférieur à quinze jours francs § article D. 1233-2-1.

QU'EST CE QU'UN DELAI EN JOUR FRANC ?

- Un délai en jours francs se compte en jours entiers qui dure de 0h à 24h,
- sans compter le jour de l'acte ou de la décision à l'origine du délai, ni le jour de l'échéance définitive,
- Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est reporté au premier jour ouvré suivant (du lundi au vendredi sans jour férié)

Exemple : si la liste est diffusée le lundi 7 septembre, le délai de 15 jours francs s'achèvera le mardi 22 septembre inclus. Les salariés auront jusqu'au mercredi 23 septembre à minuit pour candidater (au minimum, un délai plus long pouvant être prévu).

3 Le point de vigilance majeur

L'absence d'une seule de ces six mentions rend l'offre imprécise et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse § Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-19.629. Concrètement : une offre sans mention de la rémunération ou de la classification suffit à rendre la procédure irrégulière, même si tout le reste de la procédure est irréprochable. Il est donc important de **relire chaque offre, mention par mention, avant envoi au salarié.**

4 Quelles limites ?

L'obligation de reclassement est une obligation de moyens renforcée : l'employeur doit prouver une recherche sérieuse et loyale, pas créer un poste. Il doit réaliser les efforts de formation et d'adaptation nécessaires, mais cette obligation se limite aux formations complémentaires, simples et de courte durée permettant au salarié d'être rapidement opérationnel ; elle n'impose pas une formation longue ou qualifiante.

5 Si aucun poste n'est disponible ?

Vous devez en conserver la preuve : recensement daté des postes de la structure, registre du personnel, attestation d'absence de poste disponible, réponses de la CPNEF et de l'UNML, retours des Missions Locales du réseau. En contentieux, **c'est à l'employeur de démontrer** qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement et que celui-ci était impossible.

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- **Six mentions, zéro exception** : une offre incomplète équivaut à une absence d'offre.
- Conservez la preuve de la date de remise de chaque offre et de chaque réponse.
- Le refus de tous les postes par le salarié ne vous dispense pas de proposer un poste de catégorie inférieure, avec son accord exprès.

✓ **À RETENIR** : Une recherche sérieuse, des offres écrites complètes (six mentions), conserver la preuve des démarches réalisées : les trois conditions d'un reclassement opposable.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie III.A (l'obligation de reclassement). Fiche 7 (saisine de la CPNEF, complément obligatoire).

► BOÎTE À OUTILS · TRAME DE COURRIER À L'UNML (DIFFUSION DE LA RECHERCHE DE RECLASSEMENT)

À adresser au service juridique de l'UNML au titre de la procédure interne de reclassement, dès que le licenciement est envisagé.

[Papier à en-tête de la Mission Locale]

À l'attention du service juridique de l'UNML

Envoi par courriel avec accusé de réception

Objet : Procédure interne de reclassement · demande de diffusion au réseau

Madame, Monsieur,

Dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique au sein de la Mission Locale [dénomination], et au titre de notre obligation de recherche de reclassement, nous vous saisissons afin de diffuser auprès des Missions Locales du réseau la recherche de reclassement concernant [nombre] salarié(s).

Vous trouverez en pièces jointes, pour chaque salarié concerné, son curriculum vitae ainsi que la fiche du poste occupé.

Nous vous remercions de bien vouloir nous tenir informés de tout poste disponible et compatible signalé par une structure du réseau, ainsi que des suites données à la présente diffusion.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom, qualité, signature]

Pièces jointes : curriculum vitae ; fiche(s) de poste

► BOÎTE À OUTILS · TRAME D'OFFRE DE RECLASSEMENT (LES SIX MENTIONS)

À remettre en main propre contre décharge ou à adresser par lettre recommandée avec accusé de réception. Vérifiez la présence des six mentions avant tout envoi.

[Papier à en-tête] · Lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR

Objet : Offre écrite de reclassement

Madame / Monsieur [Nom],

Dans le cadre de la procédure de licenciement pour motif économique actuellement envisagée, et conformément aux articles L. 1233-4 et D. 1233-2-1 du Code du travail, nous vous adressons l'offre de reclassement suivante :

1. Intitulé du poste : [intitulé]
2. Descriptif du poste : [missions principales et conditions d'exercice]
3. Employeur : [Mission Locale ou structure d'accueil]
4. Nature du contrat de travail : [CDI / CDD ; durée du travail]
5. Localisation : [lieu de travail]
6. Rémunération et classification : [montant et base ; emploi repère et cotation CCN]

Vous disposez d'un délai de [15 jours francs au minimum] à compter de la remise de la présente pour nous faire connaître, par écrit, votre acceptation ou votre refus. À défaut de réponse dans ce délai, vous serez réputé(e) avoir refusé cette offre.

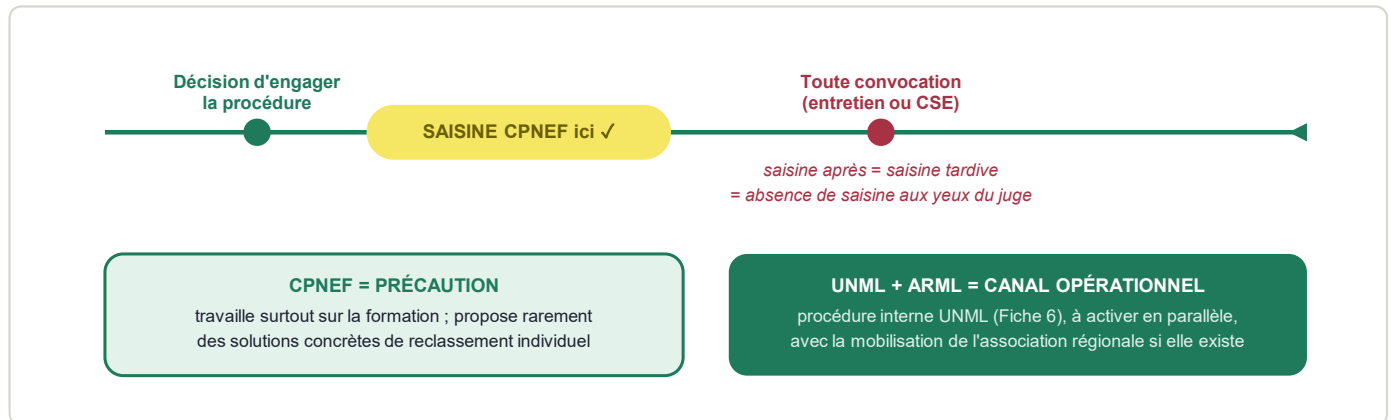
Nous restons à votre disposition pour toute précision relative à ce poste.

[Nom, qualité, signature] · [Coupon de réponse ou décharge datée et signée]

Saisir la CPNEF de branche

Comprendre le fondement, les modalités et les limites pratiques de la saisine de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · SAISIR TÔT, NE PAS TOUT MISER DESSUS



1 Le fondement et la sanction du défaut de saisine

L'article IX-4 de la convention collective prévoit que la CPNEF suscite, en cas de licenciement économique, toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion.

2 Le moment de la saisine

La saisine doit intervenir **en temps utile**, c'est-à-dire suffisamment tôt pour que la commission puisse réellement rechercher des solutions : en pratique, **dès la décision d'engager la procédure et avant toute convocation** (entretien préalable ou réunion du CSE). Une saisine tardive équivaut, aux yeux du juge, à une absence de saisine.

3 Les modalités

La saisine prend la forme d'un **courrier recommandé avec avis de réception** adressé à :

UNML
à l'attention du secrétariat des commissions paritaires,
54 rue de paradis 75010 PARIS

Le courrier décrit la situation économique de la structure, le nombre d'emplois concernés et les catégories professionnelles, le calendrier prévisionnel, et demande expressément la mise en œuvre de la mission de reclassement et de reconversion.

4 La réalité du dispositif

La saisine de la CPNEF constitue une étape utile, notamment sur le volet formation et sur la connaissance des besoins de la branche. Elle ne dispense toutefois pas l'employeur de rechercher lui-même des solutions de reclassement individualisées.

Sa saisine relève de la **precaution**, mais le canal opérationnel reste la procédure interne UNML (Fiche 6), à activer en parallèle, ainsi que la mobilisation de l'association régionale lorsqu'elle existe.

► BOÎTE À OUTILS · TRAME DE COURRIER DE SAISINE DE LA CPNEF

À adapter à votre situation. Conservez l'accusé de réception et toutes les réponses : ils intégreront le dossier de preuve du reclassement.

[Papier à en-tête de la Mission Locale]

À l'attention du secrétariat de la CPNEF de la branche des Missions Locales et PAIO

Lettre recommandée avec accusé de réception (ou courriel avec accusé de réception)

Objet : Saisine de la CPNEF en application de l'article IX-4 de la convention collective · projet de licenciement pour motif économique

Madame, Monsieur,

La Mission Locale [dénomination], association employant [effectif] salariés, connaît [décrire brièvement et factuellement la situation : baisse durable de financements, dégradation de la trésorerie, etc.].

Dans ce contexte, elle envisage d'engager une procédure de licenciement pour motif économique portant sur [nombre] emploi(s) relevant de la (des) catégorie(s) professionnelle(s) suivante(s) : [catégories]. Le calendrier prévisionnel de la procédure est le suivant : [principales échéances].

Conformément à l'article IX-4 de la convention collective nationale, nous saisissons votre commission afin qu'elle suscite toutes les solutions susceptibles d'être mises en place pour faciliter le reclassement ou la reconversion des salariés concernés.

Nous vous remercions de bien vouloir nous communiquer toute solution identifiée, que nous porterons à la connaissance des salariés concernés.

Nous restons à votre disposition pour tout renseignement complémentaire et vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

[Nom, qualité, signature]

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Saisissez **avant toute convocation** : la chronologie des accusés de réception fera foi.
- Communiquez aux salariés toute liste de solutions établie par la commission, et gardez-en la trace.

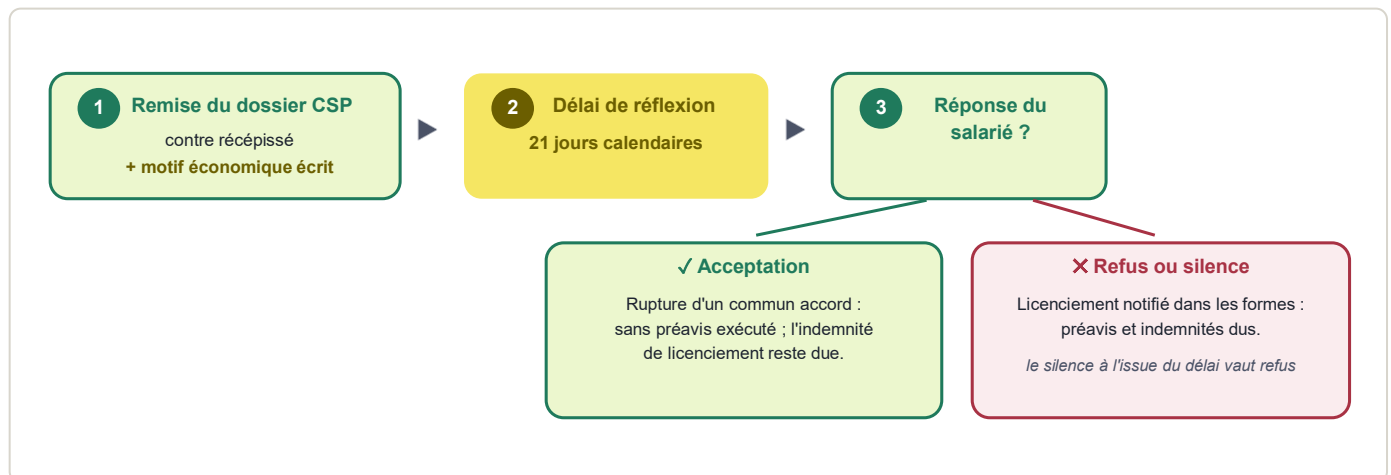
✓ **À RETENIR** : La portée de la saisine de la CPNEF est discutée et son apport pratique limité : par prudence, saisissez-la dans les licenciements collectifs, conservez-en la preuve, et menez le reclassement réel par la procédure interne UNML en parallèle.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie III.A. Fiche 6 (procédure interne UNML et trames de reclassement).

Préparer les mesures d'accompagnement : CSP et priorité de réembauche

Deux dispositifs accompagnent le salarié après la rupture : le Contrat de Sécurisation Professionnelle, à proposer obligatoirement, et la priorité de réembauche, à mentionner et à suivre pendant un an.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LE DÉROULÉ DU CSP, DE LA REMISE DU DOSSIER À LA RUPTURE



► Le Contrat de Sécurisation Professionnelle en sept points

Point	Règle
À qui ?	Chaque salarié dont le licenciement économique est envisagé, dans une structure de moins de 1 000 salariés.
Quand le proposer ?	À l'entretien préalable ; à l'issue de la dernière réunion du CSE pour les grands licenciements collectifs (entretien non obligatoire en présence d'un CSE).
Délai de réflexion	21 jours calendaires à compter du lendemain de la remise du dossier. Le silence à l'issue de ce délai vaut refus.
Si acceptation	Contrat rompu d'un commun accord à l'expiration du délai, sans préavis exécuté.
Indemnité de préavis	L'équivalent du préavis (dans la limite de 3 mois) est versé par l'employeur au financement du dispositif ; au-delà de 3 mois, le surplus revient au salarié.
Indemnité de licenciement	Reste due au salarié, calculée selon son ancienneté comme s'il avait exécuté son préavis.
Côté salarié (chômage)	ASP d'environ 75 % du salaire journalier de référence, sans délai d'attente, pendant 12 mois maximum, avec accompagnement renforcé France Travail (salariés justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté).

1 Le point critique : l'énoncé écrit du motif économique

Lorsque le salarié adhère au CSP, le contrat est rompu d'un commun accord : il n'y a pas nécessairement de lettre de licenciement. L'employeur doit donc **énoncer le motif économique par écrit et le remettre au salarié au plus tard au moment de son acceptation du CSP** : document distinct remis avec le dossier, ou lettre adressée pendant le délai de réflexion. À défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse § Cass. soc. 11 septembre 2024, n° 22-18.629. C'est une erreur fréquente et coûteuse.

2 Le coût de l'oubli

Si l'employeur omet de proposer le CSP, France Travail le propose directement au salarié lors de son inscription, et l'employeur est redevable d'une contribution égale à **2 mois de salaire brut**, portée à **3 mois** (charges patronales et salariales incluses) si le salarié adhère.

► BOÎTE À OUTILS · RÉTROPLANNING & DÉMARCHES DE L'EMPLOYEUR (CSP)

● J - 10

Commander le dossier CSP (France Travail) et préparer le document écrit énonçant le motif économique et sa conséquence sur l'emploi.

● J

Envoi de la convocation à entretien préalable, par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

§ Article L. 1233-11 : l'entretien ne peut se tenir moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la convocation

● J + 10

Tenue de l'entretien au moins 5 jours ouvrables après la première présentation de la convocation (ajouter 3 jours de délais postaux si envoi par LRAR). Lors de l'entretien, proposition du CSP et remise du dossier contre récépissé daté et signé ; remettre en même temps, ou au plus tard avant l'acceptation, le document énonçant le motif. Conserver la preuve des deux. Le délai de 21 jours pour accepter le CSP commence à courir le lendemain de l'entretien préalable.

§ Articles L. 1233-11 et L. 1233-66

Point d'attention. Sans motif écrit remis au plus tard à l'acceptation, la rupture est sans cause réelle et sérieuse. Le récépissé est votre preuve de la proposition du CSP.

● J + 31 À MINUIT

Expiration du délai de réflexion de 21 jours du salarié, à compter du lendemain de la remise du dossier. Le silence à l'issue du délai vaut refus. Entretien d'information France Travail possible.

§ Convention CSP, visée à l'article L. 1233-67

À l'expiration du délai, deux issues :

✓ **Acceptation**

Rupture d'un commun accord, sans préavis exécuté. Verser à France Travail la contribution équivalente au préavis, dans la limite de 3 mois de salaire majoré des cotisations. L'indemnité de licenciement reste due. Recueillir le bulletin d'acceptation et la demande d'ASP, établir les documents de fin de contrat.

§ Article L. 1233-69

✗ **Refus ou silence**

Notifier le licenciement par LRAR. Plancher : 7 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien, 15 pour le licenciement individuel d'un cadre. La lettre peut être notifiée à titre conservatoire pendant le délai en rappelant sa date d'expiration et en précisant qu'un refus vaudra notification.

§ Article L. 1233-15 · Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-26.941

● J + 32

Information de la DREETS des licenciements prononcés : identité et effectif de la structure, identité et qualification du salarié, date de notification.

§ Article D. 1233-3, dans les 8 jours de l'envoi des lettres

● **EN CONTINU** · *au fil de l'eau*

Conserver l'intégralité des documents : récépissé CSP, motif économique, bulletin d'acceptation ou preuve du refus, copie de l'information DREETS.

§ Traçabilité de la charge de la preuve

GRAND LICENCIEMENT COLLECTIF · CSE - Pas d'entretien préalable individuel : le CSP se propose à l'issue de la dernière réunion du CSE, moment qui sert alors de point de départ § articles L. 1233-38 et L. 1233-66.

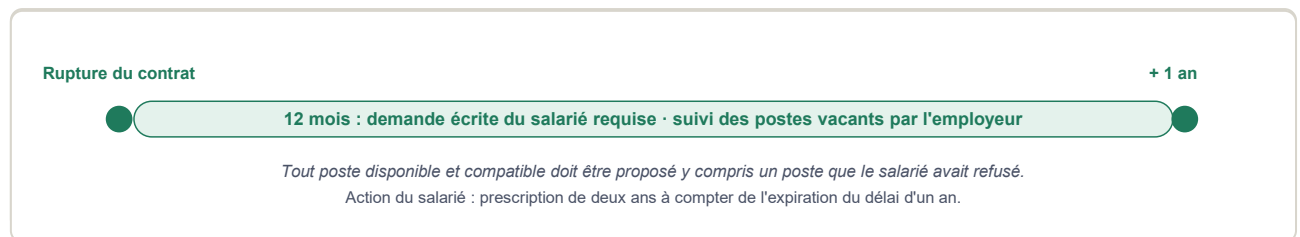
3

La priorité de réembauche : principe et portée

Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche pendant **un an** à compter de la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande durant ce délai § article L. 1233-45 du Code du travail ; article III-9 de la CCN, qui vise un emploi compatible avec la qualification du salarié s'il en manifeste le désir, dans un délai d'un an. Elle n'est donc pas automatique.

Une fois la demande formée, l'employeur doit informer le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification, y compris des postes qu'il avait refusés auparavant, et informer les représentants du personnel des postes disponibles. Le salarié qui acquiert une nouvelle qualification en informe l'employeur pour en bénéficier à ce titre. La convention collective ajoute que si la réembauche n'est possible qu'après une adaptation du salarié nécessitant une formation, l'employeur en assume le financement § article III-9.

LA PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE EN UNE FRISE



4

La sanction et le suivi

Le défaut d'information sur la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais ouvre droit à des dommages-intérêts si le salarié justifie d'un préjudice. Le non-respect de la priorité elle-même expose à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire lorsque le salarié a au moins deux ans d'ancienneté dans une structure d'au moins onze salariés. L'action se prescrit par deux ans à compter de l'expiration du délai d'un an.

En pratique : tenez un tableau de suivi des postes vacants pendant les douze mois suivant chaque rupture, croisé avec la liste des salariés ayant demandé la priorité ; c'est à l'employeur de prouver qu'il a proposé les postes disponibles ou qu'il n'en existait pas (registre du personnel).

► BOÎTE À OUTILS · EXEMPLE DE CLAUSE DE PRIORITÉ DE RÉEMBAUCHE

Clause à insérer dans la lettre de notification du licenciement (et à reprendre dans le document remis avec le CSP).

« Vous bénéficiez d'une priorité de réembauche pendant une durée d'un an à compter de la date de rupture de votre contrat de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 1233-45 du Code du travail et par l'article III-9 de la convention collective nationale des Missions Locales et PAIO, si vous en manifestez le souhait. Pour en bénéficier, il vous appartient de nous en informer par écrit au cours de ce délai d'un an. Dans ce cas, nous vous informerons de tout emploi devenu disponible et compatible avec votre qualification. Par ailleurs, si vous acquérez une nouvelle qualification pendant cette période, vous pourrez bénéficier de la priorité de réembauche au titre de cette nouvelle qualification, sous réserve de nous en avoir informés. »

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Motif économique écrit remis **avant l'acceptation du CSP** : sans cela, la rupture est sans cause réelle et sérieuse.
- Récépissé de remise du dossier CSP daté et signé : c'est votre preuve de la proposition.
- Tableau de suivi des postes vacants pendant 12 mois : la priorité de réembauche se gère dans la durée, pas seulement dans la lettre.

✓ **À RETENIR** : Le CSP se propose contre récépissé avec un motif écrit ; la priorité de réembauche se mentionne dans la lettre et se pilote pendant un an.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie V (le retour à l'emploi). Fiches 9 à 11 (le moment exact de la remise du CSP selon la procédure).

Procédure A : licenciement économique individuel

Un seul salarié est concerné, quel que soit l'effectif de la Mission Locale. La procédure ressemble à un licenciement pour motif personnel, enrichie des obligations propres au motif économique : reclassement, CSP, information de la DREETS, priorité de réembauche.

► BOÎTE À OUTILS · TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES ET DES ACTIONS À MENER

N°	Action	Délai / échéance	Trace écrite à conserver
1	Constitution du dossier économique avec l'expert-comptable et un conseil juridique	En amont	Note économique et justificatifs (Fiche 1)
2	Saisine de la CPNEF	En temps utile, avant toute convocation	Courrier et accusé de réception (Fiche 7)
3	Saisine de l'UNML : diffusion de la recherche de reclassement au réseau	En parallèle de la CPNEF	Courrier, CV et fiche de poste (Fiche 6)
4	Recherche de reclassement et offres écrites (six mentions)	Jusqu'à la notification	Offres datées et réponses (Fiche 6)
5	Convocation à l'entretien préalable	Au moins 5 jours ouvrables avant l'entretien	LRAR ou remise contre décharge
6	Entretien préalable : exposé des motifs, remise du dossier CSP contre récépissé, remise du motif économique écrit	Jour J	Récépissé CSP et document de motif (Fiche 8)
7	Notification du licenciement à titre conservatoire	À compter du 7e jour ouvrable après l'entretien (15e jour ouvrable si cadre)	LRAR : motifs précis, incidence individualisée sur l'emploi, clause de priorité de réembauche
8	Information de la DREETS	Dans les 8 jours de l'envoi de la lettre	Courrier ou télétransmission, preuve d'envoi
9	Expiration du délai de réflexion CSP	21 jours calendaires après la remise du dossier	Bulletin d'acceptation ou constat du refus
10	Fin du contrat : préavis ou rupture CSP, documents de fin de contrat	Selon l'option du salarié	Certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte
11	Suivi de la priorité de réembauche	Pendant 12 mois	Tableau de suivi des postes vacants (Fiche 8)

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Les motifs énoncés dans la lettre doivent être précis, objectifs et matériellement vérifiables : une formule vague (« difficultés financières ») ne tient pas.
- La lettre doit préciser l'incidence du motif sur l'emploi du salarié de façon individualisée, et mentionner la priorité de réembauche.
- Le reclassement doit être épuisé et documenté avant la notification : c'est le premier terrain de contestation.

✓ **À RETENIR** : Trois étapes sécurisent la procédure individuelle : un motif précis, un reclassement documenté, un calendrier respecté à la lettre.

RÉTROPLANNING · PROCÉDURE A · LICENCIEMENT INDIVIDUEL

Durée indicative de 6 à 8 semaines, hors suivi de la priorité de réembauche.

- **SEMAINE -6** · *préparation*

Diagnostic économique et constitution du dossier (motif, justificatifs).

§ Fiche 1

- **SEMAINE -5** · *gouvernance*

Délibération du CA autorisant la procédure et qualification du motif.

§ Selon les statuts de l'association

- **SEMAINE -4** · *reclassement*

Recherche de reclassement et offres écrites. Saisine de la CPNEF et de l'UNML.

§ Article L. 1233-4 ; six mentions : article D. 1233-2-1 ; CPNEF et UNML facultatifs

- **SEMAINE -1** · *convocation*

Convocation à l'entretien préalable, par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

§ Article L. 1233-11 : au moins 5 jours ouvrables avant l'entretien

- **JOUR J** · *entretien*

Entretien préalable : exposé des motifs, remise du CSP contre récépissé et du motif économique écrit.

§ Article L. 1233-66

- **J + 7 J. OUVR.** · *conservatoire*

Notification conservatoire du licenciement (15 j. si cadre). Elle ne court qu'en cas de refus du CSP et ne raccourcit pas le délai de réflexion.

§ Article L. 1233-15 ; Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-26.941

- **RUPTURE + 8 J.** · *administration*

Information de la DREETS des licenciements prononcés : identité et effectif, identité et qualification du salarié, date de notification.

§ Article D. 1233-3, dans les 8 jours de l'envoi des lettres

J + 21 j. : fin du délai de réflexion CSP (21 jours calendaires). Deux issues :

✓ Acceptation du CSP

Rupture d'un commun accord à l'expiration du délai. La notification conservatoire est sans effet. Pas de préavis exécuté ; contribution France Travail (préavis, limite 3 mois majorée des cotisations).

§ Article L. 1233-69

✗ Refus ou silence

Le licenciement notifié produit effet à l'expiration du délai. Préavis exécuté ou dispensé.

- **12 MOIS** · *après la rupture*

Suivi de la priorité de réembauche : information du salarié de tout poste disponible compatible avec sa qualification.

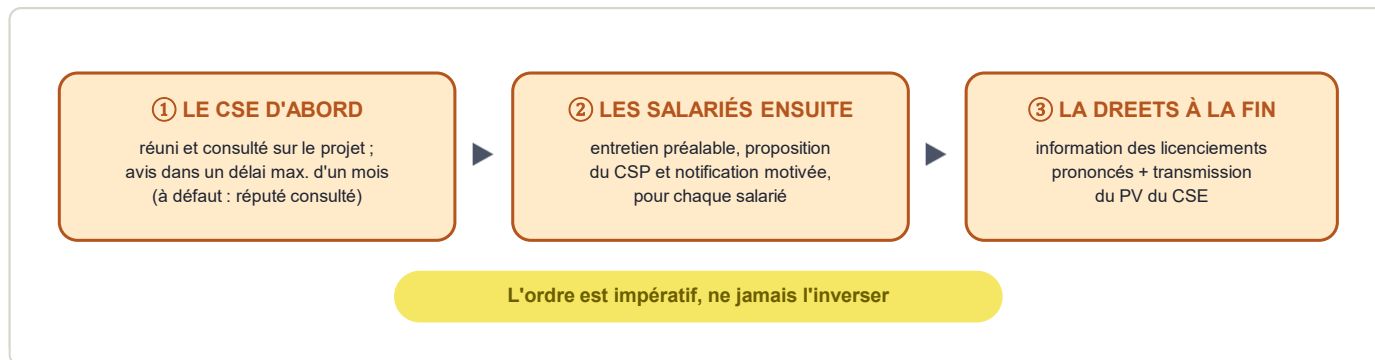
§ Articles L. 1233-45 et L. 1233-42 ; mention obligatoire dans la lettre

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie II.A et annexe 1 (schéma de la procédure individuelle). Fiches 1, 6, 7 et 8.

Procédure B : petit licenciement collectif (2 à 9 salariés)

De 2 à 9 licenciements envisagés sur une même période de 30 jours, quel que soit l'effectif. La procédure individuelle de chaque salarié se double d'une procédure collective : consultation du CSE et information de la DREETS.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · L'ORDRE IMPÉRATIF DES DEUX LOGIQUES



1 L'articulation des deux logiques

Le petit licenciement collectif mélange deux procédures.

- **Une procédure collective d'abord** : le CSE est réuni et consulté sur le projet, et rend son avis dans un délai maximal d'un mois à compter de la première réunion (à défaut, il est réputé consulté).
- **Une procédure individuelle ensuite** : chaque salarié bénéficie d'un entretien préalable, de la proposition du CSP et d'une notification motivée.

L'ordre est impératif : le CSE d'abord, les salariés ensuite, la DREETS à la fin.

2 Les sept informations à remettre au CSE (article L. 1233-10)

Avec la convocation, l'employeur adresse au CSE tous renseignements utiles, et au minimum :

1 Les raisons du projet économiques, financières ou techniques

2 Le nombre de licenciements envisagé

3 Catégories concernées + critères proposés pour l'ordre des licenciements

4 Le nombre de salariés permanents ou non, employés dans l'établissement

5 Le calendrier prévisionnel des licenciements

6 Les mesures économiques envisagées

7 Le cas échéant, les conséquences en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail

Une information incomplète fragilise toute la consultation.
► BOÎTE À OUTILS · TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES ET DES ACTIONS À MENER

N°	Action	Délai / échéance	Trace écrite à conserver
1	Délibération du CA ; dossier économique ; définition des catégories professionnelles et projet de grille de critères d'ordre	En amont	PV du CA, note économique, grille (Fiches 1 et 4)
2	Saisine de la CPNEF et de l'UNML (reclassement)	En temps utile, avant toute convocation	Courriers et accusés (Fiches 6 et 7)
3	Convocation du CSE avec remise des sept informations de l'article L. 1233-10	Au moins 3 jours avant la réunion	Convocation, ordre du jour, note d'information
4	Réunion et consultation du CSE	Avis rendu dans un délai maximal d'un mois ; à défaut, CSE réputé consulté	Procès-verbal de réunion
5	Fixation définitive de l'ordre des licenciements et désignation des salariés	Après l'avis du CSE	Grille appliquée, fiches de calcul individuelles
6	Offres de reclassement écrites aux salariés des catégories concernées	Jusqu'aux notifications	Offres (six mentions) et réponses
7	Convocations individuelles aux entretiens préalables	Au moins 5 jours ouvrables avant chaque entretien	LRAR ou remise contre décharge
8	Entretiens préalables : remise du CSP contre récépissé et du motif économique écrit	Jour J	Récépissés et documents de motif
9	Notification des licenciements à titre conservatoire	À compter du 7e jour ouvrable après chaque entretien	LRAR : motifs, incidence individualisée, priorité de réembauche
10	Information de la DREETS et transmission du procès-verbal du CSE	Dans les 8 jours de l'envoi des lettres (transmission dématérialisée)	Preuve de télétransmission
11	Expiration des délais CSP ; fin des contrats ; documents de fin de contrat	21 jours après chaque remise	Bulletins d'acceptation ou refus, STC
12	Suivi de la priorité de réembauche	Pendant 12 mois	Tableau de suivi des postes

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Le CSE est consulté **avant** les entretiens préalables et avant toute notification.
- La grille de critères d'ordre figure dans l'information remise au CSE : elle doit être établie avant la convocation mais peut être discutée et retravaillée avec le CSE.
- Chaque salarié suit son propre calendrier individuel (entretien, CSP, notification) : tenez un tableau de suivi par salarié.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie II.B. Fiches 1, 4, 5, 6, 7 et 8.

RÉTROPLANNING · PROCÉDURE B · PETIT LICENCIEMENT COLLECTIF (2 À 9)

● **AMONT** · *préparation*

Délibération du CA, dossier économique, catégories professionnelles et projet de grille de critères d'ordre.
Saisine de la CPNEF et de l'UNML concernant le reclassement.

§ Fiches 1 et 4 ; CPNEF et UNML

● **CSE + AVIS** · *consultation*

Convocation du CSE avec remise des sept informations obligatoires.

● **CSE · J** · *convocation*

Réunion et consultation du CSE. Avis rendu dans un délai maximal d'un mois ; à défaut, CSE réputé consulté.

§ Article L. 1233-8
§ Article L. 1233-10 ; au moins 3 jours avant la réunion

● **APRÈS L'AVIS** · *ordre*

Fixation définitive de l'ordre des licenciements et offres de reclassement écrites à six mentions.

§ Article L. 1233-4 ; six mentions : article D. 1233-2-1

● **CONVOCATION** · *5 j. ouvrables*

Convocations individuelles aux entretiens préalables, par LRAR ou remise contre décharge.

§ Article L. 1233-11 : au moins 5 jours ouvrables avant chaque entretien

● **JOUR J** · *entretien*

Entretiens préalables : remise du CSP contre récépissé et du motif économique écrit à chaque salarié.

§ Article L. 1233-66

● **J + 7 J. OUVR.** · *conservatoire*

Notification conservatoire du licenciement (15 j. si cadre). Elle ne court qu'en cas de refus du CSP et n'abrège pas le délai de réflexion.

§ Article L. 1233-15 ; Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-26.941

● **NOTIF + 8 J.** · *administration*

Information de la DREETS des licenciements prononcés et transmission du procès-verbal du CSE.

§ Article D. 1233-3, dans les 8 jours de l'envoi des lettres

J + 21 j. : fin du délai de réflexion CSP (par salarié). Deux issues :

✓ **Acceptation du CSP**

Rupture d'un commun accord à l'expiration du délai. La notification conservatoire est sans effet. Contribution France Travail (préavis, limite 3 mois majorée des cotisations).

§ Article L. 1233-69

✗ **Refus ou silence**

Le licenciement notifié produit effet à l'expiration du délai. Préavis exécuté ou dispensé.

● **12 MOIS** · *après la rupture*

Suivi de la priorité de réembauche : information du salarié de tout poste disponible compatible.

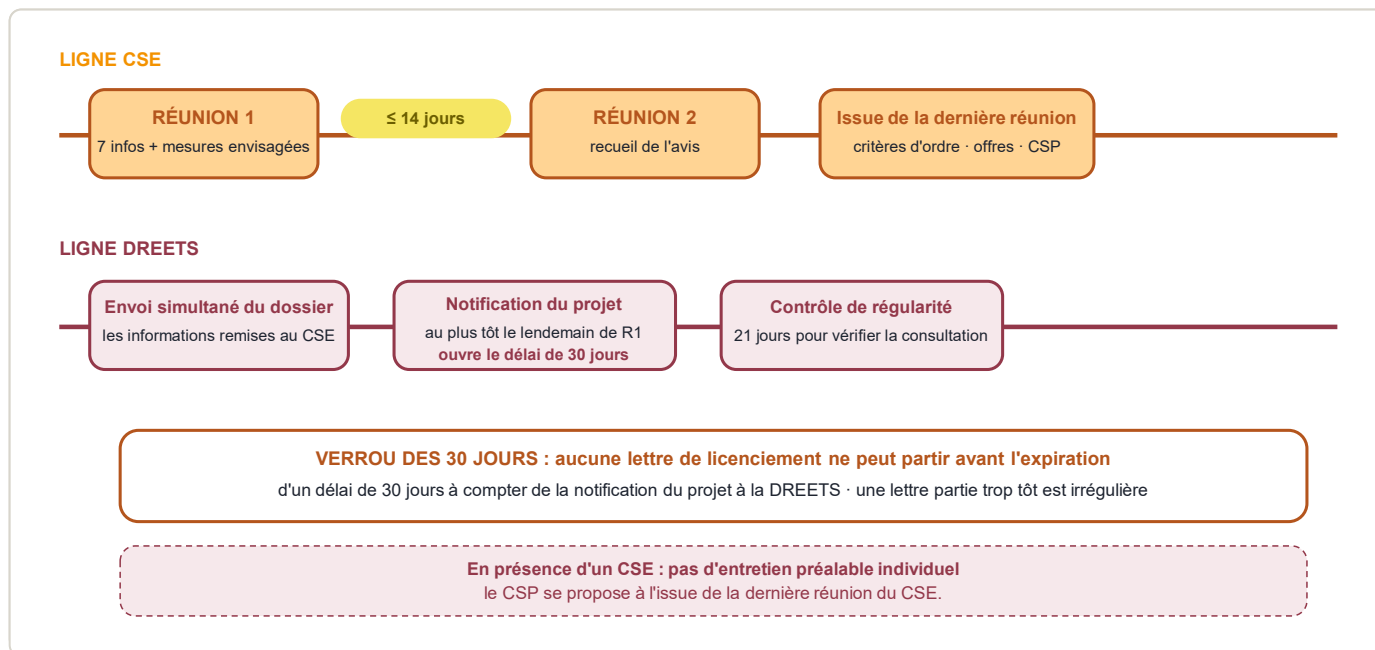
§ Articles L. 1233-45 et L. 1233-42

À NOTER - Chaque salarié suit son propre calendrier individuel (entretien, CSP, notification). Tenez un tableau de bord par salarié. La consultation du CSE suppose un effectif d'au moins onze salariés § article L. 1233-8.

Procédure C : grand licenciement collectif (10 salariés et plus)

Au moins 10 licenciements envisagés sur 30 jours, dans une Mission Locale de moins de 50 salariés : pas de PSE obligatoire, mais une procédure collective renforcée, rythmée par deux réunions du CSE et par la DREETS. Au-delà de 50 salariés, le PSE s'impose et le Kit ne s'applique plus.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LES TROIS DIFFÉRENCES QUI STRUCTURENT LA PROCÉDURE C



1 Ce qui change par rapport au petit licenciement collectif

Trois différences structurent la procédure.

- Le CSE tient **deux réunions** séparées d'un délai maximal de 14 jours, et reçoit, en plus des sept informations habituelles, les mesures que l'employeur envisage pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement.
- La DREETS a un rôle plus important : les informations remises au CSE lui sont adressées simultanément, le projet de licenciement lui est notifié au plus tôt le lendemain de la première réunion, et elle dispose de 21 jours pour vérifier la régularité de la consultation.
- En présence d'un CSE, l'entretien préalable individuel n'est plus obligatoire : la proposition de CSP se fait à l'issue de la dernière réunion, et **les lettres ne peuvent partir qu'après un délai de 30 jours à compter de la notification du projet à la DREETS.**

2 En l'absence de CSE

Si la Mission Locale n'a pas de CSE (carence constatée), la procédure repose sur le volet individuel : convocation de chaque salarié à un entretien préalable (5 jours ouvrables minimum), entretien avec proposition du CSP, puis notification. Le procès-verbal de carence est transmis à la DREETS avec la notification du projet, et le délai de 30 jours avant l'envoi des lettres s'applique de la même manière. **L'absence de CSE ne dispense d'aucune des autres obligations.**

► **BOÎTE À OUTILS · TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉTAPES ET DES ACTIONS À MENER (EN PRÉSENCE D'UN CSE)**

N°	Action	Délai / échéance	Trace écrite à conserver
1	Délibération du CA ; dossier économique ; catégories professionnelles ; grille de critères ; mesures envisagées pour éviter ou limiter les licenciements et faciliter le reclassement	En amont	PV du CA, note économique, grille, note de mesures
2	Saisine de la CPNEF et de l'UNML (reclassement)	En temps utile	Courriers et accusés
3	Convocation du CSE à la première réunion, avec l'ensemble des informations ; envoi simultané du dossier à la DREETS	Au moins 3 jours avant la réunion	Convocation, note d'information, preuve d'envoi DREETS
4	Première réunion du CSE	Jour J1	Procès-verbal
5	Notification du projet de licenciement à la DREETS	Au plus tôt le lendemain de la première réunion ; ouvre le délai de 30 jours	Télétransmission datée
6	Seconde réunion du CSE et recueil de l'avis	Au plus tard 14 jours après la première ; à défaut d'avis, CSE réputé consulté	Procès-verbal, avis motivé
7	Vérification par la DREETS de la régularité de la consultation	Dans les 21 jours de la notification du projet	Avis éventuel d'irrégularité, réponses apportées
8	Application des critères d'ordre ; offres de reclassement ; proposition du CSP contre récépissé avec motif économique écrit	À l'issue de la dernière réunion du CSE	Fiches de calcul, offres, récépissés, documents de motif
9	Notification des licenciements à titre conservatoire	Après l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de la notification du projet à la DREETS	LRAR : motifs, incidence individualisée, priorité de réembauche
10	Expiration des délais CSP ; fin des contrats	21 jours après chaque remise	Bulletins, documents de fin de contrat
11	Suivi de la priorité de réembauche	Pendant 12 mois	Tableau de suivi des postes

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Vérifiez deux fois l'effectif : à 50 salariés et plus, le PSE devient obligatoire et le Kit ne s'applique plus. À l'approche du seuil, consultez un conseil juridique avant tout engagement.
- Gare au séquençement : pour les structures d'au moins 50 salariés, plus de 10 licenciements sur 3 mois consécutifs (sans atteindre 10 sur 30 jours), ou plus de 18 sur une année civile, déclenchent l'application de la procédure de grand licenciement collectif avec PSE pour les licenciements suivants. Idem pour les ruptures conventionnelles : l'administration exercera un contrôle accru en cas de ruptures conventionnelles successives dans un contexte de difficultés économiques.
- Le délai de 30 jours après la notification DREETS est impératif : une lettre partie trop tôt est irrégulière.
- Si la DREETS relève une irrégularité dans les 21 jours, corrigez avant de notifier : ignorer son avis fragilise toute la procédure.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie II.B et annexes (schémas de procédure). Fiches 1, 4, 5, 6, 7 et 8.

RÉTROPLANNING · PROCÉDURE C · GRAND LICENCIEMENT COLLECTIF (10 ET PLUS)

Structure de moins de 50 salariés, sans PSE. Procédure collective renforcée : deux réunions du CSE et contrôle de la DREETS. En présence d'un CSE, pas d'entretien préalable individuel : le CSP se propose à l'issue de la dernière réunion.

● **AMONT** · préparation

Délibération du CA, dossier économique, catégories, grille de critères et mesures pour éviter ou limiter les licenciements et faciliter le reclassement. CPNEF et UNML.

§ Fiche 4 ; CPNEF et UNML

● **CSE · R1** · 1^{re} réunion

Convocation du CSE avec l'ensemble des informations et envoi simultané du dossier à la DREETS.

§ Au moins 3 jours avant la réunion

● **R1 + 1 J.** · DREETS

Notification du projet de licenciement à la DREETS, au plus tôt le lendemain de la première réunion. Ouvre le délai de 30 jours.

§ Article L. 1233-46

● **R1 + 14 J. MAX** · 2^e réunion

Seconde réunion du CSE et recueil de l'avis. À défaut d'avis, CSE réputé consulté.

§ Article L. 1233-29 : deux réunions espacées d'au plus 14 jours

● **CONTRÔLE** · 21 jours

Vérification par la DREETS de la régularité de la consultation.

§ Article L. 1233-53 : dans les 21 jours de la notification du projet

● **DERNIÈRE RÉUNION** · CSP

Application des critères d'ordre, offres de reclassement, et proposition du CSP contre récépissé avec motif écrit, à l'issue de la dernière réunion du CSE.

§ Article L. 1233-66 : pas d'entretien individuel en présence d'un CSE

● **PROJET + 30 J.** · conservatoire

Notification conservatoire des licenciements, après l'expiration du délai de 30 jours à compter de la notification du projet à la DREETS. Elle ne court qu'en cas de refus du CSP.

§ Article L. 1233-39 ; Cass. soc. 17 mars 2015, n° 13-26.941

Fin du délai de réflexion CSP (21 jours, par salarié). Deux issues :

✓ **Acceptation du CSP**

Rupture d'un commun accord à l'expiration du délai. La notification conservatoire est sans effet. Contribution France Travail (préavis, limite 3 mois majorée des cotisations).

§ Article L. 1233-69

✗ **Refus ou silence**

Le licenciement notifié produit effet à l'expiration du délai. Préavis exécuté ou dispensé.

● **12 MOIS** · après la rupture

Suivi de la priorité de réembauche : information du salarié de tout poste disponible compatible.

§ Articles L. 1233-45 et L. 1233-42

À NOTER - Au-delà de 50 salariés, un plan de sauvegarde de l'emploi s'impose et ce kit ne s'applique plus § articles L. 1233-57-2 et suivants. La rupture ne peut alors intervenir qu'après validation ou homologation de la DREETS.

Salariés protégés : précautions spécifiques

Si un salarié protégé figure parmi les personnes concernées, la procédure change de nature : autorisation administrative préalable, calendrier allongé, risque de nullité. Réflexe immédiat : solliciter un conseil juridique.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · UNE COUCHE SUPPLÉMENTAIRE, JAMAIS UNE COUCHE DE REMPLACEMENT



1

Qui sont les salariés protégés ?

Sont notamment protégés :

Membres élus du CSE titulaires et suppléants

Délégués syndicaux et représentants de section syndicale

Conseillers prud'hommes

Conseillers du salarié inscrits sur la liste préfectorale

Candidats aux élections professionnelles
pendant six mois

Anciens représentants pendant une durée variable selon le mandat

La liste n'est pas exhaustive : **en cas de doute sur la situation d'un salarié, vérifiez avec votre conseil juridique avant toute initiative.**

A NOTER : les salariés membres d'une commission paritaire professionnelle ou interprofessionnelle, au niveau local, départemental, régional, ou national, bénéficient du statut protecteur, à condition d'en avoir informé l'employeur. Décision n° 2025-1181 QPC du 6 février 2026

2

Le principe : autorisation préalable de l'inspection du travail

Le licenciement d'un salarié protégé, qu'il soit individuel ou collectif, suppose l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, **même en cas de cessation totale d'activité et même si le salarié adhère à un dispositif de reclassement comme le CSP**. Aucune notification ne peut intervenir avant l'obtention de cette autorisation.

3 L'articulation avec la procédure de droit commun

La procédure spéciale **s'ajoute** à la procédure de droit commun, elle ne la remplace pas : il faut cumuler toutes les obligations des fiches précédentes (motif, reclassement, CPNEF, critères d'ordre, CSE le cas échéant, CSP) et y ajouter la consultation du CSE sur le projet de licenciement du salarié protégé, la demande d'autorisation, l'enquête contradictoire de l'inspection et l'attente de la décision. Le calendrier global s'allonge de plusieurs semaines : intégrez-le dès le rétroplanning initial.

4 Les enjeux du contentieux

Un licenciement prononcé sans autorisation, ou malgré un refus, est **nul**. La nullité ouvre droit pour le salarié à la réintégration ou à une indemnisation forfaitaire élevée, et la décision administrative elle-même peut faire l'objet de recours (gracieux, hiérarchique, contentieux devant le juge administratif).

⚠ POINTS DE VIGILANCE

- Vérifiez la situation de chaque salarié concerné dès la phase de diagnostic : certains mandats protègent encore après leur expiration.
- L'autorisation est requise même en cas de cessation totale d'activité ou d'adhésion au CSP.
- Intégrez le délai d'instruction de l'inspection du travail dans le rétroplanning dès l'origine.

✓ **À RETENIR** : Salarié protégé : vérification des mandats, et accompagnement par un conseil juridique du début à la fin. Le Kit ne couvre pas ce cas en autonomie.

► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Guide détaillé UNML, partie II.C (le rappel sur les salariés protégés). Voir Fiche 13, piège n° 10.

Les erreurs les plus fréquentes

Les dix erreurs les plus fréquemment observées dans le réseau ou dans la jurisprudence. À relire une dernière fois avant d'engager la procédure.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · OÙ SE LOGENT LES PIÈGES DANS LE PARCOURS

Chaque numéro renvoie au piège détaillé ci-dessous et chaque piège renvoie à la fiche qui le désamorce.



Piège n° 1 · Confondre perte de subvention et motif économique automatique

Une baisse de financement, même importante, ne fonde pas à elle seule un licenciement économique. Il faut démontrer qu'elle est durable, qu'elle ne peut être compensée et que la suppression d'emploi en est la conséquence nécessaire.

Réflexe : le faisceau d'indices de la Fiche 1, construit avec l'expert-comptable.

Piège n° 2 · Énoncer un motif vague dans la lettre

« Difficultés financières » ou « réorganisation » ne suffisent pas : les motifs doivent être précis, objectifs et matériellement vérifiables, avec l'incidence individualisée sur l'emploi du salarié. La lettre de licenciement fixe les limites du litige : elle se rédige avec un conseil juridique.

Piège n° 3 · Oublier la saisine de la CPNEF

Par prudence, saisissez-la tôt et conservez l'accusé de réception ; communiquez aux salariés les éventuelles réponses.

Piège n° 4 · Bâcler la procédure interne de reclassement UNML

La diffusion au réseau est le périmètre de reclassement le plus important pour une Mission Locale. La saisir tardivement, ou sans les pièces (CV, fiche de poste), affaiblit le dossier de preuve. Documentez la date d'envoi et chaque retour.

Piège n° 5 · Proposer un reclassement sur une offre incomplète

Une offre à laquelle il manque une seule des six mentions de l'article D. 1233-2-1 prive le licenciement de cause réelle et sérieuse § Cass. soc. 23 octobre 2024, n° 23-19.629. Relisez chaque offre, mention par mention.

Piège n° 6 · Inverser le calendrier CSE, entretiens, DREETS

Le CSE se consulte avant les entretiens préalables et avant toute notification ; la DREETS s'informe ou se notifie dans les délais propres à chaque procédure ; les lettres respectent les délais d'envoi. Un rétroplanning écrit, tenu à jour, est la seule parade (Fiches 9 à 11).

Piège n° 7 · Ne pas remettre le motif économique écrit avec le CSP

En cas d'adhésion au CSP sans énoncé écrit préalable du motif, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse § Cass. soc. 11 septembre 2024, n° 22-18.629. Le document de motif se prépare avant l'entretien et se remet contre preuve.

Piège n° 8 · Oublier la priorité de réembauche

La priorité court pendant un an : tout poste devenu disponible et compatible doit être proposé au salarié qui en a fait la demande, y compris un poste qu'il avait refusé. Il est préconisé d'établir un tableau de suivi des postes vacants.

Piège n° 9 · Engager seul une procédure qui dépasse le cadre du Kit

Salarié protégé, effectif au seuil de 50, plus de 10 licenciements envisagés, contestation du motif, climat social tendu : autant de signaux qui imposent l'accompagnement immédiat par un conseil juridique. Le coût d'un conseil en amont est sans commune mesure avec celui d'un contentieux perdu.

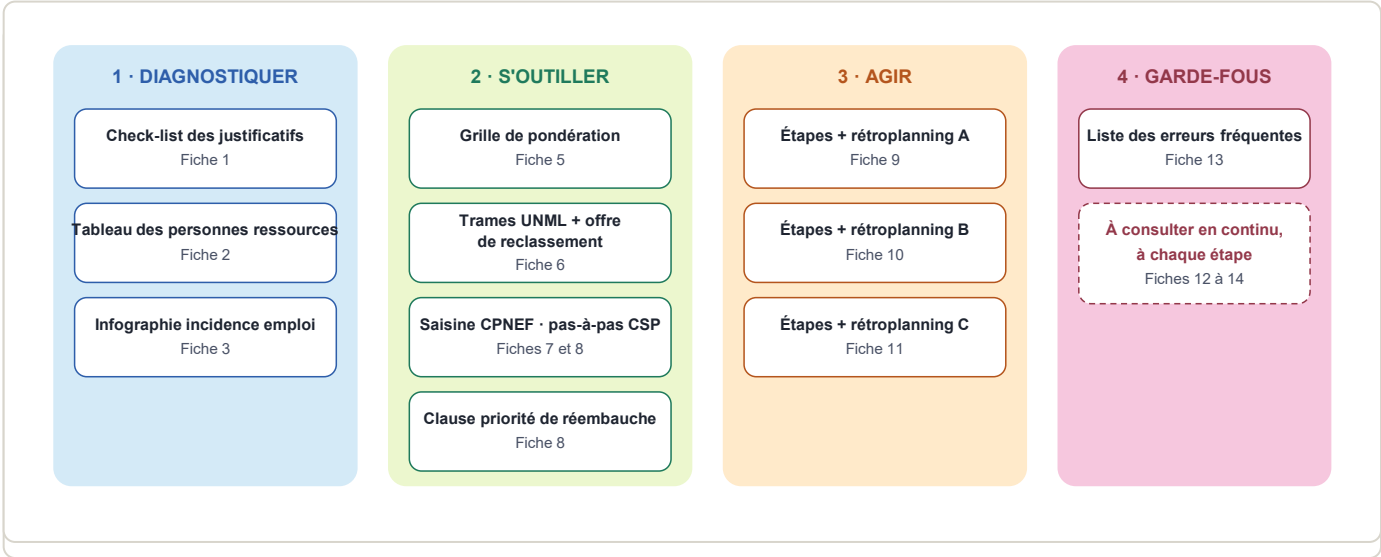
► **POUR ALLER PLUS LOIN** · Chaque piège renvoie à la fiche qui le désamorce : Fiches 1, 2, 6, 7, 8, 9 à 11 et 12.

Votre boîte à outils

Fiche 14 / 14

Le récapitulatif de tous les outils du Kit, avec leur fiche de rattachement et leur moment d'utilisation. À imprimer et à garder sous la main pendant toute la procédure.

L'ESSENTIEL EN UN COUP D'ŒIL · LE TABLEAU DE BORD DES OUTILS, POSITIONNÉS SUR LE PARCOURS



► Les outils du Kit, fiche par fiche

Outil	Où le trouver	Quand l'utiliser
Check-list des justificatifs du motif économique	Fiche 1	Dès les premiers signaux de difficulté, pour constituer le dossier économique.
Tableau des personnes ressources du diagnostic	Fiche 2	Au lancement du diagnostic, pour répartir les rôles.
Infographie : incidence sur l'emploi	Fiche 3	Pour qualifier la traduction du motif sur les postes (suppression, transformation, modification refusée).
Grille de pondération des critères d'ordre	Fiche 5	Avant la consultation du CSE ; à appliquer à toute la catégorie professionnelle.
Trame de courrier UNML (diffusion de la recherche de reclassement)	Fiche 6	Dès que le licenciement est envisagé, en parallèle de la CPNEF.
Trame d'offre de reclassement (six mentions)	Fiche 6	Pour chaque poste disponible, jusqu'à la notification.
Trame de courrier de saisine de la CPNEF	Fiche 7	En temps utile, avant toute convocation.
Guide pas-à-pas CSP (démarches de l'employeur)	Fiche 8	Avant chaque entretien préalable ou dernière réunion du CSE.
Exemple de clause de priorité de réembauche	Fiche 8	Dans chaque lettre de notification et avec le dossier CSP.
Tableau d'étapes et rétroplanning · Procédure A (individuel)	Fiche 9	Pour piloter un licenciement individuel.
Tableau d'étapes et rétroplanning · Procédure B (2 à 9 salariés)	Fiche 10	Pour piloter un petit licenciement collectif.
Tableau d'étapes et rétroplanning · Procédure C (10 salariés et plus, ML de moins de 50)	Fiche 11	Pour piloter un grand licenciement collectif sans PSE.
Liste des dix erreurs les plus fréquentes	Fiche 13	À relire avant d'engager la procédure, puis à chaque étape clé.

► Les ressources de référence en dehors du Kit

Ressource	Usage
Le guide détaillé sur le licenciement économique de l'UNML (édition 2026), avec ses annexes 1 à 3 (schémas de procédure)	La référence juridique complète : motifs, procédures, reclassement, ordre des licenciements, CSP et priorité de réembauche, avec les textes et la jurisprudence.
Le replay du webinaire « mesures alternatives au licenciement économique » (mars 2026)	Le parcours d'orientation en amont : diagnostic, mesures de gestion courante, dispositifs négociés, avant toute décision de rupture.
Le service juridique de l'UNML	Les questions d'application de la convention collective et la procédure interne de reclassement.
www.francetravail.fr	Le dossier CSP à remettre aux salariés, et l'information sur l'ASP.
Votre avocat en droit du travail	La qualification du motif, la rédaction des actes, le pilotage du calendrier, et toute situation dépassant le cadre du Kit.