

PROPOSITION DE LOI

LIMITER LE RECOURS AU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE DANS LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS

Première lecture



Le texte vise à prohiber les situations dans lesquelles les licenciements économiques paraissent injustifiés ou indécents. Il propose par exemple d'interdire ces licenciements lorsque, dans un temps rapproché, des dividendes sont versés aux actionnaires. De même, les entreprises recevant certaines aides publiques, tel que le crédit d'impôt recherche, ne pourraient y avoir recours.

La commission n'a pas adopté le texte.

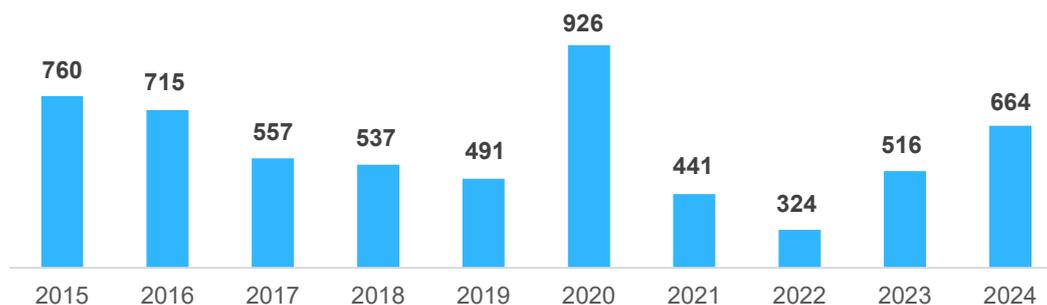


1. DES PRATIQUES DE CERTAINES ENTREPRISES INCOMPRÉHENSIBLES DANS UN CONTEXTE DE MARCHÉ DE L'EMPLOI QUI SE DÉGRADE

A. UNE HAUSSE INQUIÉTANTE DES PLANS DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI ET DES LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES

Le nombre de plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont a connaissance l'administration affiche une hausse constante depuis 2022, et a notamment crû de 30 % de 2023 à 2024. Selon les informations de la délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP), **129 PSE ont été enclenchés entre le 1^{er} janvier et le 28 février 2025, soit une nouvelle hausse de 31,3 % par rapport à la même période de 2024.**

Nombre de PSE enclenchés dans l'année

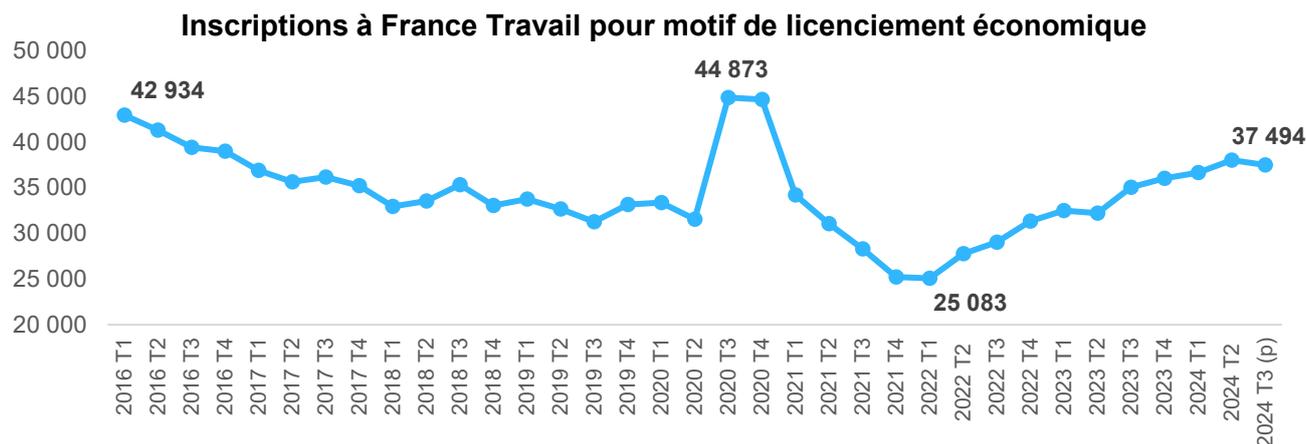


Source : Commission des affaires sociales du Sénat, données Dares



Ces procédures de PSE, dont le **recours est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés souhaitant procéder à des licenciements collectifs de dix salariés ou plus**, visent à éviter les licenciements ou à en limiter le nombre, en comportant des actions de reclassement interne ou externe des salariés, des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités ou un plan de départs volontaires. En pratique, toutefois, entre 2018 et 2021, les PSE validés ou homologués ont abouti à un licenciement pour **63 % des salariés concernés**¹.

Selon la DGEFP, le **nombre global de ruptures prévisionnelles** résultant des PSE débutés en 2024 s'élevait à près de **77 000** contre 55 000 en 2023 ; l'industrie manufacturière (24,7 %) était le secteur le plus touché suivi par le commerce (21,4 %). Plus généralement, le **nombre de personnes s'inscrivant à France Travail après un licenciement économique est en augmentation constante depuis 2022**, sans atteindre toutefois les niveaux connus lors de la crise sanitaire.



Source : Commission des affaires sociales du Sénat, Dares

B. DES PRATIQUES DE CERTAINES ENTREPRISES QUI CHOQUENT LES SALARIÉS ET L'OPINION PUBLIQUE

Dans ce contexte, ainsi que les organisations syndicales entendues par la rapporteure ont pu l'indiquer, **certaines procédures de licenciement économique collectif couplées à des opérations financières en faveur des actionnaires paraissent difficilement justifiables**. En effet, la capacité d'une entreprise à distribuer des dividendes ou à poursuivre un programme d'actionnariat salarié en faveur de ses dirigeants peuvent légitimement être considérée comme signalant une absence de difficultés économiques réelles, et donc faire obstacle au recours à un motif de licenciement économique.

Quelques exemples de PSE mis en place en parallèle de la distribution de dividendes

Si de nombreux exemples locaux de licenciements économiques injustifiés émaillent l'actualité, il est possible de souligner quelques cas médiatiques récents. Le groupe Danone avait par exemple choisi de maintenir le versement de dividendes en 2020 et 2021 alors même qu'un PSE concernant 1 200 emplois en France était négocié. Le groupe Verallia avait fait le même choix en 2020, renouvelé en 2021, malgré l'enclenchement d'un PSE concernant une centaine de salariés. Le groupe Michelin négocie depuis fin 2024 un PSE concernant 1 254 salariés alors que sera prochainement proposée aux actionnaires une hausse de 2,2 % des dividendes versés en 2025 par rapport à l'an passé. Enfin, des annonces concomitantes faites fin 2024 concernant deux entreprises dont l'association familiale Mulliez (AFM) est actionnaire ont été citées en audition : la mise en place d'un PSE par Auchan menaçant 2 389 emplois tandis que les dividendes versés par Décathlon devaient avoisiner le milliard d'euros.

Une **proposition de loi tendant à interdire les licenciements boursiers** avait déjà été examinée au Sénat, en 2012, et avait été adoptée par la commission. Compte tenu de la dégradation du contexte social, le Parlement porte une **attention renouvelée au bien-fondé des licenciements économiques collectifs**. En témoignent les débats ayant conduit à l'adoption d'une taxe sur les rachats d'action lors de l'examen du projet de loi de finances pour 2025, les travaux en cours de la commission d'enquête sénatoriale sur l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises et à leurs sous-traitants et l'examen de la présente proposition de loi.

¹ Rapport de la DGEFP, « 10 ans après la loi sur la sécurisation de l'emploi », juin 2023.

2. UN DROIT DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE À RÉÉQUILIBRER POUR MORALISER LA VIE ÉCONOMIQUE ET RESPONSABILISER LES ENTREPRISES

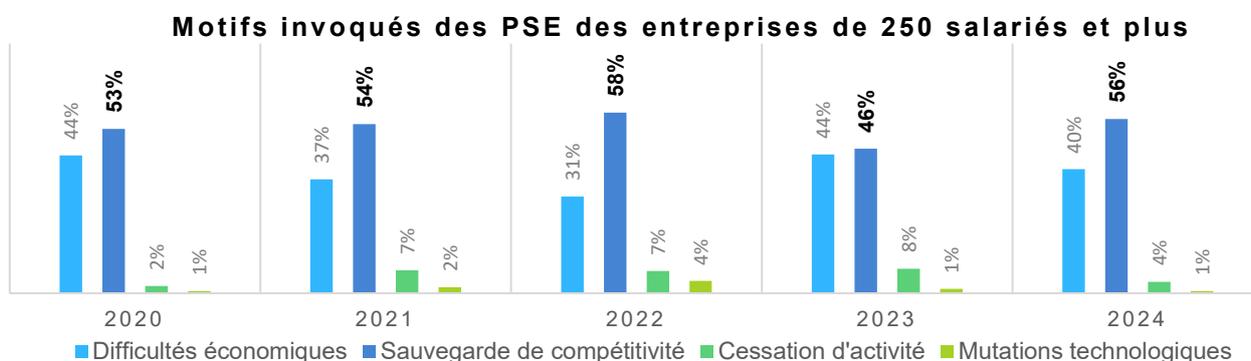
A. UN DROIT DU TRAVAIL MOINS PROTECTEUR POUR LES SALARIÉS DEPUIS LES ASSOULPISSEMENTS DE 2016 ET 2017

La protection conférée par le droit du travail a été allégée par la loi du 8 août 2016 dite « Travail » et par les ordonnances du 22 septembre 2017. D'une part, ont été reconnus au sein du code du travail de nouveaux motifs justificatifs du licenciement économique collectif que la jurisprudence avait dégagés. Le caractère réel et sérieux du licenciement nécessite donc, en l'état, que l'employeur justifie de **difficultés économiques**, selon des critères alternatifs codifiés par la loi « Travail », de **mutations technologiques**, de **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité** ou de **cessation d'activité de l'entreprise**. D'autre part, cette même loi a changé le **périmètre d'appréciation de ces causes économiques pour les entreprises appartenant à un groupe**, donnant ainsi plus de souplesse aux employeurs pour justifier le licenciement.

Enfin, les **indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse** sont désormais **plafonnées**, en application d'un barème prévu par la loi. Le risque encouru par les employeurs reconnus fautifs par le juge d'un licenciement injustifié s'en trouve ainsi réduit.

Le droit du licenciement économique permet donc des licenciements injustifiés et illégitimes au regard de la situation réelle de l'entreprise.

Selon les informations de la DGEFP, le motif le plus fréquemment invoqué par les entreprises de plus de 250 salariés procédant à un PSE est la **sauvegarde de la compétitivité**, alors qu'il s'agit des difficultés économiques si l'on prend en compte l'ensemble des entreprises.



B. UNE PROPOSITION DE LOI CIBLÉE SUR LES ENTREPRISES NON VERTUEUSES

1. Un dispositif complétant le droit du travail pour éviter les licenciements injustifiés

Sous le contrôle de l'inspection du travail, l'**article 1^{er}** de la proposition de loi **interdit aux entreprises de taille intermédiaire (ETI) et aux grandes entreprises de procéder à un licenciement pour motif économique** si, au cours de l'exercice comptable de l'année écoulée, elles ont effectué l'une des actions ou sont concernés par l'un des éléments suivants :

- la **distribution de dividendes aux actionnaires** ;
- la distribution d'**actions gratuites** ou **préférentielles**, ou le **rachat d'action** ;
- la réalisation d'un **résultat net** ou d'un **résultat d'exploitation positif** ;
- le **bénéfice du crédit d'impôt recherche (CIR)**, du **crédit d'impôt pour la compétitivité applicable à Mayotte** ou des **allègements dégressifs de cotisations sociales patronales** ou des **avantages liés à la prime de partage de la valeur (PPV)**.

L'article 2 prévoit une **sanction à l'encontre de l'employeur qui aurait procédé à un licenciement économique jugé injustifié en le privant, pour une durée maximale de trois ans, de certaines aides publiques** comme le CIR ou les allègements dégressifs de cotisations sociales. Seraient ainsi sanctionnés les employeurs se rendant fautifs d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au sens du droit existant, ainsi que les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant les interdictions fixées par l'article 1^{er}.

2. Un texte qui vise à mettre fin aux excès de certaines entreprises

La rapporteure ne nie pas la nécessité pour les entreprises placées en réelle difficulté en raison d'activités devenues non rentables de procéder à des licenciements. **L'intention de ce cette proposition de loi ne saurait donc être d'empêcher le licenciement économique pour les employeurs contraints d'y procéder.** De même, le texte ne vise pas à interdire ou jeter l'opprobre sur certaines opérations financières qui, ainsi que l'a expliqué en audition Pascal Quiry, professeur de finance à HEC Paris, peuvent être mis au service du développement réel de l'entreprise, voire même être employées au bénéfice des salariés.

Cette proposition de loi vise spécifiquement à mettre fin aux excès de certaines entreprises qui **font payer aux salariés la totalité des efforts de redressement d'une entreprise sans mettre à contribution l'actionnariat.** D'autres détournent le licenciement économique pour accroître le bénéfice réalisé, augmenter la valorisation financière de l'entreprise (**licenciements boursiers**) ou pour en faire une façon flexible de gérer à court terme l'activité.

En cela, le texte vise la nécessaire moralisation de la vie économique et la responsabilisation des dirigeants d'entreprises au regard de l'emploi salarial.

Les mécanismes prévus ne sont toutefois pas la seule réponse à ces enjeux. Le rééquilibrage du droit du travail en faveur de la protection des salariés pourra faire intervenir d'autres dispositifs : ajout de nouvelles missions à l'administration chargée de contrôler les PSE, redéfinition des causes économiques justificatives du licenciement ou de son périmètre d'application.

Enfin, **la PPL apporte une conditionnalité des aides publiques qui participe à cette moralisation nécessaire de l'activité des entreprises.** Il ne paraît pas légitime qu'une entreprise, soutenue par des allègements de cotisations sociales ou le CIR, coûteux pour les finances publiques, puisse procéder, sans en rendre compte, à des licenciements économiques.

Réunie le mercredi 7 avril 2024 **sous la présidence de Philippe Mouiller**, la commission des affaires sociales a examiné **le rapport de Monique Lubin, rapporteure.**

Considérant notamment qu'il était nécessaire que les entreprises puissent s'adapter aux évolutions économiques pour rester compétitives et que l'application de l'article 1^{er} aux employeurs bénéficiant des allègements de cotisations sociales revenait à interdire complètement le licenciement économique à la plupart des entreprises, **la commission n'a pas adopté le texte. La discussion en séance publique portera sur le texte déposé.**



Philippe Mouiller
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres
Président



Monique Lubin
Sénatrice (GSER) des Landes
Rapporteure

Consulter le dossier législatif : <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl24-230.html>