N° 582

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2024-2025

Enregistré à la Présidence du Sénat le 7 mai 2025

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur la proposition de loi visant à **limiter** *le* **recours** *au* **licenciement économique** *dans les* **entreprises** *d'au moins* **250 salariés***,*

Par Mme Monique LUBIN,

Sénatrice

VERSION PROVISOIRE

(1) Cette commission est composée de : M. Philippe Mouiller*, président ;* Mme Élisabeth Doineau*, rapporteure générale ;* Mme Pascale Gruny, M. Jean Sol, Mme Annie Le Houerou, MM. Bernard Jomier, Olivier Henno, Dominique Théophile, Mmes Cathy Apourceau-Poly, Véronique Guillotin, M. Daniel Chasseing, Mme Raymonde Poncet Monge*, vice-présidents ;* Mmes Viviane Malet, Annick Petrus, Corinne Imbert, Corinne Féret, Jocelyne Guidez*, secrétaires ;* Mmes Marie-Do Aeschlimann, Christine Bonfanti-Dossat, Corinne Bourcier, Céline Brulin, M. Laurent Burgoa, Mmes Marion Canalès, Maryse Carrère, Catherine Conconne, Patricia Demas, Chantal Deseyne, Brigitte Devésa, M. Jean-Luc Fichet, Mme Frédérique Gerbaud, MM. Xavier Iacovelli, Khalifé Khalifé, Mmes Florence Lassarade, Marie-Claude Lermytte, Monique Lubin, Brigitte Micouleau, M. Alain Milon, Mmes Laurence Muller-Bronn, Solanges Nadille, Anne-Marie Nédélec, Guylène Pantel, M. François Patriat, Mmes Émilienne Poumirol, Frédérique Puissat, Marie-Pierre Richer, Anne-Sophie Romagny, Laurence Rossignol, Silvana Silvani, Nadia Sollogoub, Anne Souyris, M. Jean-Marie Vanlerenberghe.

Voir les numéros :

Sénat : **230** et **583** (2024-2025)

SOMMAIRE

Pages

L'ESSENTIEL **5**

EXAMEN DES ARTICLES **11**

- *Article 1er* **Encadrement du licenciement pour motif économique** 11
- *Article 2* **Sanction des licenciements économiques sans cause réelle et sérieuse** 21

EXAMEN EN COMMISSION **25**

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 *BIS*, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS ») **27**

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES **29**

CONTRIBUTIONS ÉCRITES **30**

LA LOI EN CONSTRUCTION **31**

L'ESSENTIEL

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.

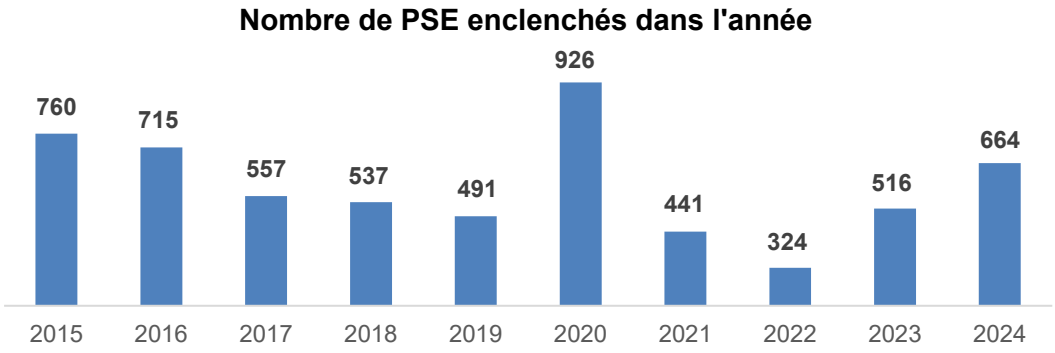
*

**

I. LES 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 1er janvier et le 28 février 2025, soit une nouvelle hausse de 31,3 %** par rapport à la même période de 2024.

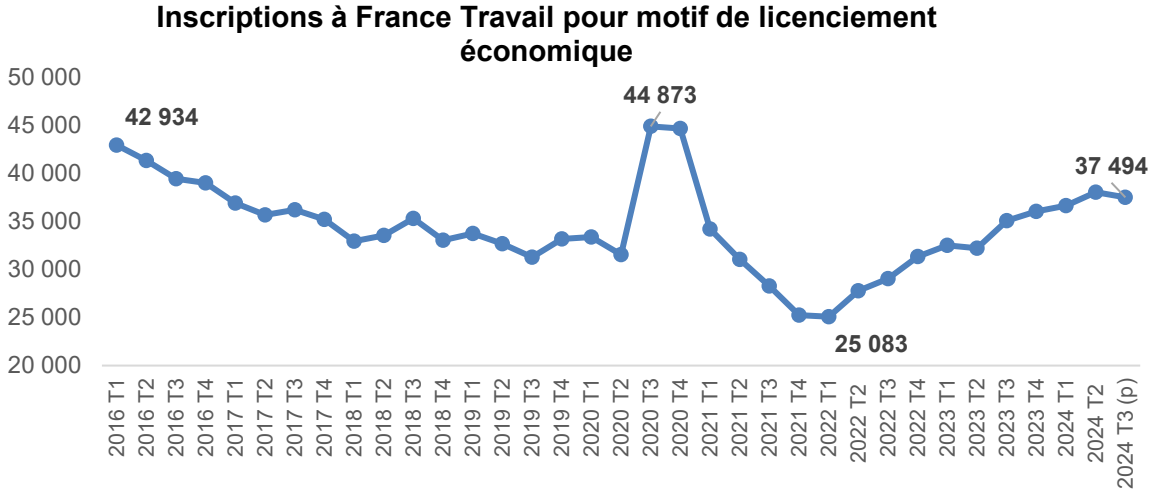


***Source** : Commission des affaires sociales du Sénat, données Dares*

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

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

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.

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

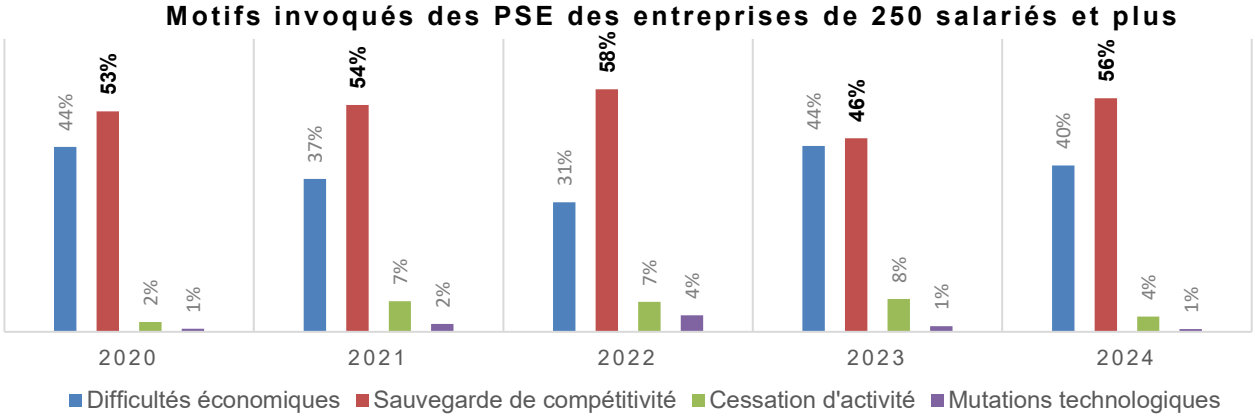
A. UN DROIT DU TRAVAIL MOINS PROTECTEUR POUR LES SALARIÉS DEPUIS LES ASSOUPLISSEMENTS DE 2016 ET 2017

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 1er** 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 1er.

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 1er aux employeurs bénéficiant des allègements de cotisations sociales revenait à interdire complétement 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.**

EXAMEN DES ARTICLES

Article 1er

Encadrement du licenciement pour motif économique

Cet article propose d'interdire le recours au licenciement économique pour les entreprises de plus de 249 salariés qui ont, durant leur dernier exercice comptable, procédé à une distribution de dividendes, à une opération de distribution ou de rachat d'actions, réalisé un résultat positif ou bénéficié du crédit d'impôt recherche ou du dispositif des allègements généraux de cotisations patronales.

La commission n'a pas adopté cet article.

I°- Le dispositif proposé : une interdiction des licenciements économiques pour les entreprises de plus de 249 salariés dont l'activité semble démontrer une viabilité économique

A. Le droit existant : le droit du licenciement économique a été globalement assoupli ces dernières années

1. Les raisons économiques au licenciement : des extensions opérées par la jurisprudence et codifiées par le législateur

Le licenciement économique se distingue des autres cas de licenciement en ce qu'il est effectué pour un ou plusieurs motifs « *non inhérents à la personne du salarié* »[1] : la cause du licenciement du salarié provient des conséquences de « *raisons économiques* » sur son emploi ou son contrat de travail. C'est cette spécificité qui lui a d'abord valu de faire l'objet d'une autorisation administrative préalable[2]. La loi du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique[3] a supprimé cette autorisation administrative, donnant dès lors au juge judiciaire la compétence d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

---

[1] *Article L. 1233-3 du code du travail.*

[2] *Ordonnance n° 45-1030 du 24 mai 1945 relative au contrôle de l'emploi.*

[3] *Loi n° 89-549 du 2 août 1989 modifiant le code du travail et relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.*

Afin de sécuriser le recours au licenciement économique, le législateur est progressivement venu codifier les motifs que la jurisprudence avait dégagé[1] afin de justifier **la cause réelle et sérieuse du licenciement exigée par l'article L. 1233-2 du code du travail**. L'article L. 1233-3 du code du travail énumère ainsi les critères pouvant, notamment[2], être invoqués par l'employeur.

- **Les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise**. Alors que cette notion n'était jusqu'alors pas définie, la loi du 8 août 2016[3] a codifié les **critères alternatifs** que la jurisprudence avait retenus en précisant que les difficultés économiques étaient notamment caractérisées par une évolution significative d'au moins un indicateur économique comme une **baisse des commandes ou du chiffre d'affaires**, des **pertes d'exploitation** ou **une dégradation de la trésorerie** ou **de l'excédent brut d'exploitation**. Le législateur a également mentionné, selon la taille de l'entreprise, le nombre de trimestres devant être retenus pour pouvoir apprécier l'évolution significative.

- **Des mutations technologiques** se traduisant par une transformation de l'emploi. Il peut s'agir par exemple de l'automatisation ou de la numérisation d'une grande partie des attributions d'un salarié, ou encore d'une réorganisation de la chaîne de production consécutive à l'apparition d'un nouveau procédé technique.

- **Une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité**. Ce critère englobe, par exemple, les cas dans lesquels la situation du marché ou des entreprises concurrentes fait ressortir l'inadaptation de l'organisation de l'entreprise.

- **Une cessation d'activité de l'entreprise,** qui ne justifie le licenciement que si la fermeture de l'entreprise est définitive et complète.

---

[1] *Voir par exemple Cass. Soc., 5 avril 1995, Thomson Videocolor n° 93-42.690 et Cass. Soc. 16 janvier 2001, Morvant, n°98-44.647 concernant respectivement la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité et sa cessation d'activité.*

[2] *Le code du travail laisse donc la possibilité au juge de discerner d'autres motifs.*

[3] *Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*

Il convient de noter qu'une **ordonnance du 22 septembre 2017[1] a défini le périmètre d'appréciation de ces causes économiques** : il s'agit du niveau de l'entreprise si celle-ci n'appartient pas à un groupe. Sinon, les difficultés économiques et les autres causes s'apprécient au niveau du secteur d'activité commun à l'entreprise et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national. **Le législateur a donc exclu une appréciation sur un périmètre européen ou mondial, pour les grands groupes,** comme le juge pouvait parfois le retenir afin de considérer le licenciement sans cause réelle ni sérieuse[2].

2. Les procédures s'appliquant aux licenciements pour motifs économiques : des exigences accrues pour les entreprises de plus de 50 salariés

La procédure applicable au licenciement économique varie à la fois selon l'ampleur du licenciement et selon la taille de l'entreprise. Concernant le nombre de licenciements opérés, le code du travail distingue :

- le **licenciement économique individuel**, pour lequel un entretien préalable avec le salarié est obligatoire, ainsi que la notification du licenciement par une lettre comportant l'énoncé des motifs économiques[3] ;

- le « **petit licenciement collectif** » concernant de deux à neuf salariés dans une même période de 30 jours, pour lequel les conditions mentionnées ci-avant s'appliquent et auxquelles s'ajoutent une **obligation de consulter le comité social et économique (CSE) dans les entreprises de plus de onze salariés** dotées d'une telle instance et d'en informer le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) ;

- le **« grand licenciement collectif » de 10 salariés ou plus** dans une même période de 30 jours, pour lequel les obligations procédurales sont beaucoup plus fournies, notamment pour les entreprises de plus de 50 salariés.

En effet, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de recourir à un **plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)** pour les licenciements collectifs de dix salariés ou plus afin d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre[4]. Le PSE doit ainsi comporter des actions en vue du reclassement interne des salariés sur le territoire national, des actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités pour éviter la fermeture d'un établissement, des actions favorisant le reclassement externe dans le bassin d'emploi etc. Il peut également prévoir un **plan de départs volontaires**.

---

[1] *Ordonnance 2017-1397 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.*
[2] *Rapport n° 194 (2017-2018) du 20 décembre 2017 de M.Alain Milon sur le projet de loi de ratification des ordonnances du 22 septembre 2017, p. 103.*
[3] *Art. L. 1233-16 du code du travail.*
[4] *Art. L. 1233-61 du code du travail.*

Ce PSE peut être déterminé par un accord collectif[1] ou, à défaut, être établi par un document unilatéral de l'employeur[2]. Depuis la loi du 14 juin 2013[3], le PSE doit également recueillir la validation (pour les accords collectifs) ou l'homologation (pour les documents unilatéraux) du Dreets, qui peut dès lors proposer des modifications de ce PSE avant la dernière réunion du CSE.

B. Le droit proposé : interdire le recours au licenciement économique pour les entreprises dont l'activité et les opérations financières manifestent une absence de difficultés économiques

1. Dans un contexte de dégradation de la situation de l'emploi, les décisions prises par les entreprises en tant qu'employeurs font l'objet d'une attention renouvelée

a) La dégradation du marché du travail s'explique en partie par une multiplication des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Après une évolution relativement favorable depuis 2022, l'emploi salarié a connu en 2024 une première contraction, qui se retrouve dans tous les grands secteurs. Au regard de la multiplication des procédures collectives, l'Insee anticipe une dégradation de 100 000 emplois au 1er juin 2025 par rapport à l'année dernière[4].

Ces difficultés rencontrées par les entreprises sont particulièrement perceptibles dans l'augmentation des PSE. En **2024**, le nombre de PSE initiés s'est élevé à 664, **en augmentation de 30 % par rapport à l'année 2023**, ce qui se rapproche de manière inquiétante du pic connu en 2020 dans le contexte de la crise du covid (860 procédures), mais demeure bien en deçà de la vague observée après la crise financière de 2008 (2 245 procédures).

Synthèse des PSE et du maximum de licenciements autorisés

Année	2020	2021	2022	2023	2024	Total
Nombre PSE	612	608	300	402	565	*2 487*
Ruptures max.	56 000	63 000	23 000	36 000	55 000	*233 000*

***Source** : Dares*

Selon les chiffres communiqués par la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), les secteurs d'activité les plus concernés en la matière en 2024 étaient l'industrie manufacturière (24,7 %), le commerce (21,4 %) et les activités dites de services administratifs et de soutien (20,9 %). Par ailleurs, il faut souligner que près deux tiers des PSE initiés en 2024 concernaient des entreprises de moins de 250 salariés.

---

[1] *Art. L. 1233-24-1 du code du travail.*
[2] *Art. L. 1233-24-4 du code du travail.*
[3] *Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.*
[4] *Insee, Note de conjoncture du 18 mars 2025 « Désordre mondial, croissance en berne ».*

b) Face à cette multiplication des PSE, la pertinence des raisons économiques alléguées par les entreprises fait l'objet d'une attention renouvelée

• Depuis septembre 2024, l'actualité médiatique[1] et parlementaire a accordé une attention particulière aux causes des licenciements économiques rencontrés dans l'économie. Les organisations syndicales auditionnées lors de l'instruction du présent texte ont permis de souligner que le droit en vigueur permet de valider des PSE liée à une fermeture de site alors même qu'au niveau du groupe, l'entreprise demeure bénéficiaire.

Parmi les cas les plus emblématiques rencontrés depuis 2024, il faut souligner :

- la fermeture des sites de Cholet (Maine-et-Loire) et de Vannes (Morbihan), avec 1 254 emplois supprimés alors que le groupe Michelin a versé 1,4 milliard d'euros à ses actionnaires en 2024 ;

- le PSE de Thalès Alenia Space prévoyant la suppression de 980 emplois (Haute-Garonne et Alpes-Maritimes), tandis que le groupe Thalès a versé 600 millions d'euros de dividendes et procédé à 500 millions d'euros de rachat d'actions sur la même année ;

- le PSE de Sanofi (Val-de-Marne et Hérault), concernant plus de 330 personnes, alors que le groupe bénéficie pour la même année d'une masse financière importante liée au crédit d'impôt recherche (CIR), d'une somme de 100 millions d'euros grâce au crédit d'impôt, et a versé près de 4,4 milliards d'euros de dividendes en 2023 et procédé à 600 millions d'euros de rachat d'actions ;

- le sidérurgiste ArcelorMittal France envisage dans le cadre d'un PSE, la suppression de 637 emplois, après avoir distribué en moyenne 200 millions d'euros de dividendes par an durant les dix dernières années.

Face à ces situations, conformes au droit en vigueur, plusieurs initiatives parlementaires ont vu le jour afin d'interroger la pertinence des critères de « raisons économiques » retenues par le législateur pour les licenciements économiques :

- l'examen du projet de loi de finances, lors de l'automne budgétaire, a fait l'objet de nombreux débats sur certaines pratiques des grandes entreprises, souvent en lien avec l'existence de licenciements dans le même temps. Ainsi, l'article 96 de la loi de finance pour 2025[2] a introduit une taxe de 8 % sur les réductions de capital résultant de certaines opérations de rachat de leurs propres titres par certaines sociétés, parfois appelées « rachat d'actions » ;

---

[1] *Voir par exemple, Le Monde, 5 novembre 2024, « Plans sociaux : Michel Barnier réclame des comptes aux entreprises » et 19 avril 2025 « Les Plans sociaux se multiplient dans les enseignes du commerce ».*

[2] *Loi n° 2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025.*

- la commission d'enquête sur l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises et à leurs sous-traitants, créée au Sénat le 20 janvier 2025 à l'initiative du groupe Communiste Républicain Citoyen et Écologiste – Kanaky (CRCE-K)[1] met en avant, dans l'exposé des motifs de sa résolution, « *les suppressions d'emplois [qui] se poursuivent dans la plupart des multinationales françaises, alors que nous assistons à des records de bénéfices, de distributions de dividendes, de rachats d'actions* » ;

- la commission d'enquête sur les défaillances des pouvoirs publics face à la multiplication des plans de licenciements, créée le 19 mars 2025, à l'initiative du groupe écologiste et social de l'Assemblée nationale, entend ainsi s'interroger sur la responsabilité de l'État, mais également des grandes entreprises, dans la multiplication des PSE. La proposition de résolution qui est à son origine souligne le cas « *de grandes entreprises,* [qui] *tout en percevant des aides publiques massives, continuent de supprimer des emplois, de délocaliser leurs productions et de faire exploser les dividendes de leurs actionnaires* ».

[1] *Propositions de résolution n° 165 (2024-2025) de Mme Cécile CUKIERMAN, M. Fabien GAY et plusieurs de leurs collègues, tendant à la création d'une commission d'enquête relative à l'utilisation des aides publiques aux grandes entreprises et leurs sous-traitants.*

La position de la commission des affaires sociales lors de la discussion de la proposition de loi tendant à interdire les licenciements boursiers

La proposition de loi n°790 (2010-2011) tendant à interdire les licenciements boursiers, déposée par la sénatrice Annie David le 13 septembre 2011, prévoyait que le licenciement d'un salarié, par une entreprise ayant distribué des dividendes aux actionnaires durant l'exercice comptable de l'année écoulée, ne pouvait être justifié par à un motif économique.

L'exposé des motifs de ladite proposition de loi s'appuyait particulièrement sur le cas de l'entreprise Michelin qui, le 8 septembre 1999, a annoncé simultanément, une augmentation de 20 % du bénéfice semestriel de son entreprise et la suppression, sur trois ans, de 7 500 emplois, soit 10 % des effectifs du groupe en Europe. Le volume de titres échangés sur les marchés atteint un niveau particulièrement élevé, et la valeur de l'action Michelin augmente de plus de 11% au cours de la journée, permettant par la suite une distribution de dividendes.

Lors de son examen, la commission des affaires sociales a adopté un dispositif fidèle à l'intention de son auteur, mais les débats en séance ont conduit à un rejet du texte.

Ces différents travaux ont en commun de souhaiter intégrer dans l'appréciation des « difficultés économiques rencontrées par l'entreprise », un faisceau d'indices plus large faisant entrer l'ensemble des opérations réalisées par l'entité économique concernée. Il s'agit notamment de prendre en compte :

- la distribution de dividendes par l'entreprise. Cette dernière correspond à l'attribution d'une part des bénéfices distribuables de la société aux possesseurs de son capital[1], c'est-à-dire aux actionnaires. La décision de distribuer des dividendes, et leur montant, est actée par l'assemblée annuelle, et entraîne à court terme la diminution du cours de l'action de l'ordre du montant du dividende distribué ;

- l'attribution de stock-options[2] ou d'actions gratuites[3] par l'entreprise. Ces deux opérations relèvent de l'actionnariat salarié et permettent aux entreprises, et connaissent un régime socialo-fiscal incitatif. Les stock-options consistent à permettre aux salariés d'acquérir un montant d'actions de l'entreprise à un prix plus avantageux dans un certain délai, et suppose donc une participation financière de leur part, à la différence de l'attribution gratuite d'action ;

[1] *Article L. 232-12 du code de commerce.*
[2] *Article L. 225-179 du code de commerce.*
[3] *Article L. 225-197-1 du code de commerce.*

- le rachat d'actions[1], qui consiste pour une entreprise à racheter ses propres actions sur le marché. Cette opération peut viser à alimenter le programme d'actionnariat salarié de l'entreprise, ou bien à annuler les actions afin de diminuer le capital social de l'entreprise et ainsi conforter son cours de bourse au profit de ses actionnaires existants ;

- le fait d'avoir bénéficié du crédit d'impôt recherche (CIR)[2], avantage fiscal qui permet aux entreprises de déduire certaines dépenses de recherche-développement de l'impôt dû sur les bénéfices, qu'il s'agisse d'impôt sur le revenu ou d'impôt sur les sociétés.

2. Présentation du dispositif

Le présent article propose de créer un article L. 1233-3-1 au sein du code du travail, visant à interdire à **une entreprise de plus de 249 salariés d'invoquer un motif économique lors d'un licenciement si, lors du dernier exercice comptable de l'année écoulée, cette dernière a pu :**

- procéder à la distribution de dividendes ;

- distribuer des *stock-options* ou des actions gratuites, ou bien a procédé à une opération de rachat d'action ;

- connaître un résultat net ou d'exploitation positif ;

- bénéficier du CIR, du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi[3] ou de la réduction de cotisations patronales prévue à l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale[4]. Pour ces dispositifs fiscaux et sociaux, le 4° du présent article confie à l'inspection du travail le soin de procéder aux vérifications nécessaires.

II – La position de la rapporteure : une mesure nécessaire afin de définir plus justement la réalité des difficultés rencontrées par les entreprises qui procèdent à des licenciements économiques

La rapporteure constate que cet article propose effectivement un meilleur encadrement des licenciements économiques, en permettant une caractérisation plus globale de la situation économique rencontrée par l'entreprise.

---

[1] *Article L. 225-209-2 du code de commerce.*

[2] *Article L. 244* quater *B du code général des impôts.*

[3] *Si en 2019 le CICE a été transformé en une exonération de cotisations d'assurance maladie pérenne, parfois appelée « bandeau maladie » dans la quasi intégralité du territoire national, il a cependant été maintenu à Mayotte.*

[4] *Il s'agit de la réduction générale de cotisations et contributions patronales qui s'applique aux gains et rémunérations inférieurs à 1,6 SMIC, applicable pour l'ensemble des salariés concernés.*

En codifiant les critères pouvant être invoqués à l'appui d'un licenciement économique par l'employeur, le législateur a restreint de façon trop importante le niveau des difficultés économiques permettant un tel licenciement. Il ne s'agit pas de remettre en cause la pertinence les critères des commandes, du chiffre d'affaires ou de la trésorerie de l'entreprise, mais plutôt de considérer que d'autres éléments gagneraient être pris en compte pour juger de la situation de cette dernière. Notamment, 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 considérés comme signalant une absence de difficultés économiques réelles. Dès lors, l'interdiction du recours à un licenciement économique durant une période d'un an paraît proportionnée et souhaitable.

Concernant l'interdiction du recours à un licenciement pour motif économique en cas de bénéficie d'aides publiques, telles que le CIR, le CICE ou bien les exonérations de cotisations patronales , la rapporteure considère qu'il s'agit d'une mesure utile de responsabilisation des employeurs. En effet, ayant bénéficié d'argent public pour financer leur innovation ou soutenir leur compétitivité, il paraît légitime que ces derniers s'engagent implicitement à maintenir leur niveau d'emploi durant au moins une année.

Enfin, la rapporteure considère que le dispositif du présent article répond à l'incompréhension profonde des salariés victimes de licenciements économiques, et plus largement de l'opinion publique, face à des situations où les bénéfices d'une entreprise semblent pouvoir être mobilisés au bénéfice de son actionnariat, mais pas de ses collaborateurs.

*

**

Toutefois, dans sa majorité, la commission n'a pas suivi la logique développée par la rapporteure. Elle a ainsi rejeté cet article considérant notamment qu'il était nécessaire que les entreprises puissent s'adapter aux évolutions économiques pour rester compétitives et que l'application de cet article aux employeurs bénéficiant des allègements de cotisations sociales revenait à interdire complétement le licenciement économique à la plupart des entreprises.

La commission n'a pas adopté cet article.

Article 2

Sanction des licenciements économiques sans cause réelle et sérieuse

Cet article propose de sanctionner l'employeur qui aurait procédé à un licenciement économique jugé injustifié en le privant de certaines aides publiques.

La commission n'a pas adopté cet article.

I°- Le dispositif proposé : dissuader les employeurs de licencier pour motif économique sans cause réelle et sérieuse

A. Le droit existant : les conséquences d'un licenciement économique sans cause réelle et sérieuse

En vertu de l'article L. 1233-2 du code du travail, **tout licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse**.

Ainsi que le rappelle la direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP), l'administration, y compris dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), n'opère aucun contrôle *a priori* du motif économique invoqué pour le licenciement. C'est au juge judiciaire d'apprécier *a posteriori* si cette exigence est respectée en contrôlant **le caractère réel et sérieux de la cause justificative invoquée par l'employeur**, ainsi que l'incidence de ce motif économique sur l'emploi du salarié licencié. Le juge vérifie également le respect de l'obligation de reclassement[1] dont le manquement de la part de l'employeur prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Si le juge du fond vérifie que le licenciement n'a pas été provoquée par la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur[2], il se refuse, en revanche, à se substituer à l'employeur dans les choix de gestion de l'entreprise.

Comme pour tout licenciement[3], en l'absence de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, que l'une ou l'autre des parties peut refuser. Dans ce cas, ou, plus souvent, d'office, le juge ordonne à l'employeur fautif de verser des **indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse**, lesquelles suivent un barème fixé par la loi depuis une ordonnance du 22 septembre 2017[4] et sont donc plafonnées.

---

[1] *Article L. 1233-4 du code du travail.*
[2] *Cass. soc., 22 septembre 2015, n° 14-15520 ; Cass. soc. 24 mai 2018, n° 1712560.*
[3] *Article L. 1235-3 du code du travail.*
[4] *Ordonnance n° 2017-1387 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.*

En outre, en application de l'article L. 1235-4 du code du travail, le juge ordonne **le remboursement des allocations chômage versées aux salariés concernés** du jour de leur licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié.

B. Le droit proposé : sanctionner d'un retrait d'aides publiques les employeurs procédant à des licenciements injustifiés

Le présent article propose de créer un article L. 1233-3-1 du code du travail qui **priverait du bénéfice de certains dispositifs d'aide publique, pour une durée maximale de trois ans, les employeurs ayant procédé à un licenciement économique jugé abusif**[1] au sens de l'article L. 1233-2 précité exigeant une cause réelle et sérieuse aux licenciements économiques.

Seraient ainsi sanctionnés les employeurs se rendant fautifs d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse selon les dispositions déjà prévues dans le code du travail (voir *supra*), ainsi que les entreprises de plus de 250 salariés ne respectant les interdictions fixées par le nouvel article L. 1233-2-1 créé par l'article 1er de la présente proposition de loi.

Le juge prononcerait cette peine après avoir constaté l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement. Cette peine se conjuguerait au prononcé de versement d'indemnités et de remboursement des allocations chômage.

La nature de la sanction serait **la perte, pour une durée maximale de trois ans, du bénéfice du crédit d'impôt recherche**[2], **du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) applicable à Mayotte**[3] **et des allègements dégressifs de cotisations sociales patronales**[4]. Si l'employeur fautif était déjà bénéficiaire de ces dispositifs, il devrait **rembourser les sommes perçues au cours du dernier exercice comptable** précédant le licenciement économique jugé fautif.

II – La position de la rapporteure : une mesure souhaitable pour renforcer l'arsenal dissuasif contre les licenciements économiques sans cause réelle et sérieuse

La rapporteure constate que ce second article apporte une garantie juridictionnelle plus importante aux interdictions de licencier pour motif

---

[1] *Il convient de noter que, si la notion de licenciement abusif se confond souvent, dans l'usage commun, avec le licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces deux catégories juridiques doivent en principe être distinguées en droit du travail (Cf. Emmanuel Dockès, « Le retour du licenciement abusif », Dr. soc. 2018, p. 541). Un licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse peut donc par ailleurs être jugé abusif au regard notamment des circonstances brutales ou vexatoires dans lequel il est intervenu.*

[2] *Article 244 quater B du code général des impôts.*

[3] *Article 244 quater C du code général des impôts.*

[4] *Article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.*

économique prévues à l'article 1er. Les présentes dispositions sont donc garantes de l'efficacité du dispositif proposé par la proposition de loi.

Elles renforcent l'effet dissuasif des dispositions du code du travail à l'encontre des employeurs tentés de licencier en l'absence de cause réelle et sérieuse, alors que la protection apportée par le droit du travail a été amoindrie depuis 2016 et 2017, comme l'ont indiqué les organisations syndicales entendues en audition par la rapporteure. Non seulement le code du travail a reconnu de nouveaux motifs justificatifs du licenciement économique[1], mais le périmètre d'appréciation des causes économiques au licenciement a également été modifié pour les entreprises appartenant à un groupe au détriment des salariés[2]. En outre, les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse sont désormais plafonnées[3], réduisant le risque encouru par les employeurs fautifs.

La rapporteure estime donc que le présent article rééquilibrerait le droit du licenciement économique devenu trop défavorable aux salariés, **en renchérissant le coût d'un licenciement injustifié pour l'employeur reconnu fautif par le conseil des prud'hommes**.

Enfin, au-delà du droit du travail, cet article introduirait **la conditionnalité des aides publiques à un comportement vertueux des entreprises vis-à-vis de l'emploi**. Ainsi, dans un contexte plus difficile pour les finances publiques et pour le marché du travail, le bénéfice d'exonération de cotisations sociales, pensées pour soutenir l'emploi, ne peut être détachable d'une responsabilisation des moyennes et grandes entreprises. Il s'agit là d'une question de **moralisation de la vie économique** alors que les PSE intervenant en concomitance avec certaines mesures en faveur de l'actionnariat ou d'annonces de bénéfices importants choquent, à juste titre, l'opinion publique.

*

**

Toutefois, dans sa majorité, la commission n'a pas suivi la logique développée par la rapporteure. Elle a ainsi rejeté cet article considérant que le droit existant du licenciement économique apportait des garanties suffisantes pour les salariés.

La commission n'a pas adopté cet article.

---

[1] *Article 67 de la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*
[2] *Article 15 de l'ordonnance 2017-1397 précitée.*
[3] *Article 2 de l'ordonnance 2017-1397 précitée.*

EXAMEN EN COMMISSION

Réunie le mercredi 7 mai avril 2025, sous la présidence de M. Philippe Mouiller, président, la commission examine le rapport de Mme Monique Lubin, rapporteur, sur la proposition de loi (n° 230, 2024-2025) visant à limiter le recours au licenciement économique dans les entreprises d'au moins 250 salariés.

Le compte rendu de la réunion sera disponible ultérieurement

RÈGLES RELATIVES À L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 DE LA CONSTITUTION ET DE L'ARTICLE 44 *BIS*, ALINÉA 3, DU RÈGLEMENT DU SÉNAT (« CAVALIERS »)

Si le premier alinéa de l'article 45 de la Constitution, depuis la révision du 23 juillet 2008, dispose que « *tout amendement est recevable en première lecture dès lors qu'il présente un lien, même indirect, avec le texte déposé ou transmis* », le Conseil constitutionnel estime que cette mention a eu pour effet de consolider, dans la Constitution, sa jurisprudence antérieure, reposant en particulier sur « *la nécessité pour un amendement de ne pas être dépourvu de tout lien avec l'objet du texte déposé sur le bureau de la première assemblée saisie* »[1].

De jurisprudence constante et en dépit de la mention du texte « transmis » dans la Constitution, le Conseil constitutionnel apprécie ainsi l'existence du lien par rapport au contenu précis des dispositions du texte initial, déposé sur le bureau de la première assemblée saisie[2].

Pour les lois ordinaires, le seul critère d'analyse est le lien matériel entre le texte initial et l'amendement, la modification de l'intitulé au cours de la navette restant sans effet sur la présence de « cavaliers » dans le texte[3]. Pour les lois organiques, le Conseil constitutionnel ajoute un second critère : il considère comme un « cavalier » toute disposition organique prise sur un fondement constitutionnel différent de celui sur lequel a été pris le texte initial[4].

En application des articles 17 *bis* et 44 *bis* du Règlement du Sénat, il revient à la commission saisie au fond de se prononcer sur les irrecevabilités résultant de l'article 45 de la Constitution, étant précisé que le Conseil constitutionnel les soulève d'office lorsqu'il est saisi d'un texte de loi avant sa promulgation.

En application du *vade-mecum* sur l'application des irrecevabilités au titre de l'article 45 de la Constitution, adopté par la Conférence des Présidents, la commission des affaires sociales **a arrêté,** lors de sa réunion du mercredi 7 mai 2025, **le périmètre indicatif de la proposition de loi n° 230 (2024-2025) visant à limiter le recours au licenciement économique dans les entreprises d'au moins 250 salariés.**

---

[1] Cf. *commentaire de la décision n° 2010-617 DC du 9 novembre 2010 – Loi portant réforme des retraites.*

[2] Cf. *par exemple les décisions n° 2015-719 DC du 13 août 2015 – Loi portant adaptation de la procédure pénale au droit de l'Union européenne et n° 2016-738 DC du 10 novembre 2016 – Loi visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias.*

[3] *Décision n° 2007-546 DC du 25 janvier 2007 – Loi ratifiant l'ordonnance n° 2005-1040 du 26 août 2005 relative à l'organisation de certaines professions de santé et à la répression de l'usurpation de titres et de l'exercice illégal de ces professions et modifiant le code de la santé publique.*

[4] *Décision n° 2020-802 DC du 30 juillet 2020 – Loi organique portant report de l'élection de six sénateurs représentant les Français établis hors de France et des élections partielles pour les députés et les sénateurs représentant les Français établis hors de France.*

Elle a considéré que **ce périmètre incluait** des dispositions relatives au droit du licenciement économique, et notamment aux conditions de mise en œuvre du licenciement.

En revanche, la commission a estimé que ne présentaient **pas de lien, même indirect, avec le texte déposé**, des amendements relatifs :

- aux dispositifs de dépenses fiscales ou d'allègements de cotisations sociales patronales ;

- au droit régissant la distribution de dividendes ou la modification du capital social et de l'actionnariat des salariés.

LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP)

Benjamin Maurice, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

Mathieu Guibard, adjoint à la sous-directrice des mutations économiques et de la sécurisation de l'emploi

Anne-Catherine Gutknecht, cheffe de mission

Camille Tafani, chargée de mission

Olivier Juvin, chef de mission

Alexandre Bizeul, adjoint au chef de mission

Direction générale du travail (DGT)

Théo Albarracin, chef de bureau des relations individuelles au travail

Sophie Fleurance, adjointe au chef de bureau des relations individuelles au travail

Confédération générale du travail (CGT)

Virginie Neumeyer, conseillère confédérale

Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Florian Pipard, responsable du service juridique confédéral

Emilie Durlach, secrétaire confédérale au service juridique

Force ouvrière (FO)

Michel Beaugas, secrétaire confédéral en charge de l'Emploi et des Retraites

Alexandra Abramov, assistante du secrétaire confédérale

Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC)

Bertrand Mahe, délégué national en charge du secteur Parcours Professionnel au sein de la confédération

Frédéric Abitbol, président d'honneur du Conseil National des Administrateurs judiciaires et mandataires judiciaires

Pascal Quiry, professeur de finance d'entreprise

CONTRIBUTIONS ÉCRITES

Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME)

Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC)

Mouvement des entreprises de France (Medef)

Union des entreprises de proximité (U2P)

LA LOI EN CONSTRUCTION

Pour naviguer dans les rédactions successives du texte, visualiser les apports de chaque assemblée, comprendre les impacts sur le droit en vigueur, le tableau synoptique de la loi en construction est disponible sur le site du Sénat à l'adresse suivante :

https://www.senat.fr/dossier-legislatif/ppl24-230.html