



N° 2783

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

DIX-SEPTIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 12 mai 2026.

PROPOSITION DE LOI

visant à protéger les salariés des filiales des usages abusifs du licenciement économique par les entreprises dominantes,

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par

M. René PILATO, Mme Mathilde PANOT, les membres du groupe La France insoumise - Nouveau Front Populaire ⁽¹⁾,

députés et députées.

⁽¹⁾ Ce groupe est composé de : Mme Nadège ABOMANGOLI, M. Laurent ALEXANDRE, M. Gabriel AMARD, Mme Ségolène AMIOT, Mme Farida AMRANI, M. Rodrigo ARENAS, M. Raphaël ARNAULT, Mme Anaïs BELOUASSA-CHERIFI, Mme Shéhérazade BENTORKI, M. Ugo BERNALICIS, M. Christophe BEX, M. Carlos Martens BILONGO, M. Manuel BOMPARD, M. Idir BOUMERTIT, M. Louis BOYARD, M. Pierre-Yves CADALEN, M. Aymeric CARON, M. Sylvain CARRIÈRE, Mme Gabrielle CATHALA, M. Bérenger CERNON, Mme Sophia CHIKIROU, M. Hadrien CLOUET, M. Éric COQUEREL, M. Jean-François COULOMME, M. Sébastien DELOGU, M. Aly DIOUARA,

Mme Alma DUFOUR, Mme Karen ERODI, Mme Mathilde FELD, M. Emmanuel FERNANDES, Mme Sylvie FERRER, M. Perceval GAILLARD, Mme Clémence GUETTÉ, Mme Zahia HAMDANE, Mme Mathilde HIGNET, M. Andy KERBRAT, M. Bastien LACHAUD, M. Abdelkader LAHMAR, M. Maxime LAISNEY, M. Arnaud LE GALL, M. Aurélien LE COQ, M. Antoine LÉAUMENT, Mme Élise LÉBOUCHER, M. Jérôme LEGAVRE, Mme Sarah LEGRAIN, Mme Claire LEJEUNE, Mme Murielle LEPVRAUD, Mme Éliisa MARTIN, M. Damien MAUDET, Mme Marianne MAXIMI, Mme Marie MESMEUR, Mme Manon MEUNIER, M. Jean-Philippe NILOR, Mme Sandrine NOSBÉ, Mme Danièle OBONO, Mme Nathalie OZIOL, Mme Mathilde PANOT, M. René PILATO, M. François PIQUEMAL, M. Thomas PORTES, M. Loïc PRUD'HOMME, M. Jean-Hugues RATENON, M. Arnaud SAINT-MARTIN, M. Aurélien SAINTOUL, Mme Ersilia SOUDAIS, Mme Anne STAMBACH-TERRENOIR, M. Aurélien TACHÉ, Mme Andrée TAURINYA, M. Matthias TAVEL, Mme Aurélie TROUVÉ, M. Paul VANNIER.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Aujourd'hui, la crise de l'industrie en France est indéniable. Depuis septembre 2023, la confédération générale du travail (CGT) a recensé près de 450 plans de licenciement en France, avec une vague massive de suppressions d'emplois qui frappe particulièrement l'industrie : selon ses chiffres, 40 % des postes menacés ou supprimés concernent ce secteur. À la fin du premier semestre 2025, seules 65 usines ont été ouvertes et 80 ont fermé. Beaucoup d'analyses pointent la responsabilité de la crise de la consommation et la hausse des coûts des matières premières pour les entreprises. Cependant, l'observation amène à faire le constat suivant : des sites industriels sont fermés alors que leur activité est en bonne santé.

I – Empêcher l'instrumentalisation du licenciement pour cessation d'activité par les groupes

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « El Khomri », a intégré la cessation d'activité comme motif valable de licenciement économique dans l'article L1233-3 du code du travail, aux côtés des « *difficultés économiques* », des « *mutations technologiques* » et de la « *sauvegarde de la compétitivité* ». C'est-à-dire quand une entreprise est contrainte d'arrêter de manière irréversible son activité.

Les ordonnances Macron de 2017 ont, quant à elles, précisé que "*les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun au sien et à celui des entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national*". Par conséquent, la cause économique du licenciement, en cas de cessation d'activité et contrairement aux autres motifs, n'est pas appréciée à l'échelle du groupe mais de la filiale elle-même.

Depuis quelques années, **il apparaît que des grands groupes en bonne santé instrumentalisent cette disposition** vis-à-vis de leurs filiales, puisqu'elle leur permet de s'exempter de démontrer une difficulté économique ou une menace sur la compétitivité.

Lecas Industries, site historique de production des agendas de la marque Oxford en Charente, n'a acquis le statut juridique d'entreprise

autonome qu'en 2021, lors de sa filialisation par le groupe Hamelin. Auparavant, ce site était déjà détenu et exploité par Hamelin depuis son rachat dans les années 1990. Filiale, cette entreprise ne détenait cependant aucune forme d'indépendance puisqu'elle ne décidait pas de sa clientèle, n'était pas propriétaire de ses locaux et ne pouvait décider de son propre chef de cesser son activité. En septembre 2024, les 70 salariés apprennent qu'elle est l'objet d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) visant à fermer le site. Pourtant, le chiffre d'affaires du groupe Hamelin s'élève à environ 600 à 700 millions d'euros par an.

Autre exemple. La direction de Tetra Pak a annoncé en janvier 2025 la fermeture programmée de l'usine des Papeteries de Dijon à Longvic, mettant ainsi en jeu la suppression de 207 emplois, en justifiant la décision par une baisse de production depuis plusieurs années. Même situation de dépendance dans ce cas : la société PDD n'est propriétaire ni de ses locaux, ni de ses machines et n'a qu'un seul client. Dans ce cas également, la santé économique du groupe ne peut être remise en question : 2 milliards d'euros de résultat net.

Dans les cas précités, l'usage qui est fait de la cessation d'activité soustrait l'entreprise dominante à son obligation de fournir un argument économique lors de la fermeture d'une filiale et lui permet de transformer des restructurations internes en licenciements économiques d'envergure. Elle n'a aucunement besoin d'avancer une difficulté économique à l'échelle du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe ou à l'échelle du groupe lui-même.

L'article 1^{er} harmonise donc la rédaction de l'article L.1233-3 du code du travail afin que le licenciement économique pour cessation d'activité ne puisse être apprécié au niveau de la seule entreprise mais que le critère vaille pour l'ensemble du groupe, sur le même modèle que les autres motifs de licenciement.

II – Responsabiliser les sociétés mères dans la gestion de leurs filiales

Pire encore, la situation de dépendance totale que mettent en place certaines sociétés mères à l'égard de leur filiale peut rendre inéluctable la faillite économique de ces dernières, notamment lorsque la société mère ne fournit plus de débouchés satisfaisants pour la production de la filiale. À ce titre, dans certains cas, la difficulté économique qu'elle rencontre, qui peut aller jusqu'à la cessation de paiement, semble corrélée aux choix de gestion du groupe. Elle rend précaire la garantie des droits des salariés licenciés par

l'employeur et fait reposer dans certains cas tout le poids financier sur les caisses du régime de garantie des salaires (AGS).

Transposer la définition du co-emploi produite par la jurisprudence la plus récente permettrait d'éviter que des groupes puissent imposer des choix économiques défavorables à leurs filiales sans être responsables financièrement et juridiquement des conséquences que cela entraîne pour les salariés de la filiale.

C'est l'interprétation qu'il est permis de faire de la situation de l'entreprise Lecas Industries. En effet, après sa filialisation, la filiale ne disposait ni de locaux propres, acquittant un loyer particulièrement élevé auprès du groupe Hamelin pour occuper le site industriel, ne disposait d'aucune politique d'investissement propre lui permettant de garantir sa compétitivité. Entièrement captive de Hamelin, elle ne comptait aucun client extérieur au groupe, ne maîtrisait ni sa politique commerciale, ni ses approvisionnements, ni sa gestion courante, cette dernière étant assurée par la société mère moyennant le paiement de « management fees » substantiels. L'ensemble de ces contraintes sont de nature à conduire à l'affaiblissement d'une filiale.

En 2020, la Cour de cassation a abandonné le critère de la triple confusion (confusion de direction, d'activité et d'intérêts) pour adopter celui de l'immixtion permanente et de la perte d'autonomie dans la définition du coemploi. Le critère de la triple confusion, cumulatif et rigide, rendait la reconnaissance du coemploi extrêmement difficile, même dans des situations où la société mère exerçait un contrôle effectif sur la filiale. Le nouveau critère, centré sur l'immixtion permanente et la perte d'autonomie, reflète mieux la réalité économique des groupes modernes et semble recouvrir les cas donnés en exemples dans le présent exposé.

L'**article 2** définit le co-emploi comme une situation où la société mère s'immisce dans les affaires de l'entreprise, au-delà de ce que justifie une relation commerciale normale entraînant une perte d'autonomie pour cette dernière. Lorsque le co-emploi est caractérisé, les deux entreprises sont tenues responsables solidairement des obligations légales et conventionnelles de l'entreprise dépendante eu égard ses salariés. Cet article reprend les termes de la jurisprudence de l'arrêt de la Cour de cassation datant du 9 octobre 2024.

III - Lutter contre le vide juridique en cas d'appel du Ministère public concernant une ouverture de procédure de liquidation judiciaire

Avec l'exemple de la filiale Lecas Industries, le public et la justice ont été mis face à un cas rare et révélateur de l'extrémité où peut mener cette logique d'ingérence de la maison mère dans sa filiale. En effet, alors qu'en décembre 2024 un accord sur le Plan de sauvegarde de l'emploi était signé, que les directions du groupe et de la filiale avaient assuré qu'ils avaient les moyens d'en assurer le paiement, en juin 2025, la filiale dépose le bilan et le groupe Hamelin demande l'ouverture d'une liquidation judiciaire.

Un enchaînement similaire des faits s'était produit concernant l'entreprise Elba La Monnerie, filiale du même groupe, en 2014. Après la signature du plan de sauvegarde de l'emploi en novembre 2013, les salariés sont licenciés en février 2014. Le 10 septembre 2014, les actifs immobiliers de La Monnerie sont vendus pour environ 280 000 euros. Cinq jours plus tard, la SAS Elba La Monnerie demande auprès du tribunal de commerce de Caen l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire. Le 27 octobre, le tribunal de commerce de Coutances constate l'absence de réponses sur la réalité des actifs et sur les engagements financiers pris par la SAS Hamelin. Il rejette la procédure de liquidation judiciaire et ouvre une procédure de redressement judiciaire.

Selon l'article R661-1, le ministère public peut interjeter appel d'une décision de mise en liquidation judiciaire s'il existe de sérieux doutes concernant la véracité de la cessation de paiement, ce qui entraîne une suspension de l'exécution provisoire. Conséquemment, avant la décision de la cour d'appel, les salariés de l'entreprise visés par le PSE ne perçoivent pas les indemnités et salaires prévus dans ce cadre et pris en charge par l'employeur ni ceux que prendraient en charge le régime de garantie des salaires (AGS), prévu à l'article L3253-6 du code du travail.

Il existe donc, pendant cette période qui souvent s'étale dans le temps, un vide juridique concernant la situation matérielle des salariés ou ex-salariés, qui ne perçoivent aucun revenu et ne peuvent bénéficier de leurs droits au chômage. En effet, une inscription auprès de France Travail vaudrait sortie de l'accord du PSE. Il faut remarquer que cette situation entraîne un déséquilibre entre les deux parties engagées dans le contentieux, puisque les salariés ou ex-salariés sont privés des ressources nécessaires pour assumer les suites de leurs procédures judiciaires. Il est donc nécessaire de remédier à cette impasse qui, dans les faits, risque

d'imposer aux plaignants un choix entre continuer de recevoir un revenu et défendre leurs droits en justice.

L'article 3 comble ce vide juridique en assimilant les salariés licenciés dans la situation susmentionnée à des bénéficiaires de l'assurance chômage sans préjudice pour leur garantie d'être indemnisés conséquemment au PSE. Il rend l'appel du comité social et économique de l'entreprise (CSE) ou des représentants de salariés suspensif.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

- ① Le troisième alinéa du 4^o de l'article L.1233-3 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1^o Les mots : « ou la » sont remplacés par le mot : « , la » ;
- ③ 2^o Après la première occurrence du mot : « entreprise » sont insérés les mots : « ou la cessation d'activité de l'entreprise » ;
- ④ 3^o Les mots : « établies sur le territoire national, » sont supprimés.

Article 2

- ① Après l'article L. 2331-1 du code du travail, il est inséré un article L. 2331-1-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2331-1-1.* – Lorsqu'une entreprise dominante au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, s'imisce de manière importante et répétée dans la gestion économique et sociale d'une filiale ou d'une entreprise liée au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, au point de conduire à une perte d'autonomie d'action de cette dernière, elle est reconnue comme co-employeur du personnel de l'entreprise liée. Les co-employeurs sont tenus solidairement des obligations légales et conventionnelles nées de la conclusion, de l'exécution et de la rupture des contrats de travail. »

Article 3

- ① I. – Le code de commerce est ainsi modifié :
- ② 1^o Le II de l'article L. 661-1 est complété par une phrase ainsi rédigée : « L'appel du comité social et économique ou du représentant des salariés est suspensif pour celui portant sur les décisions statuant sur l'ouverture d'une liquidation judiciaire. »
- ③ 2^o Après le même article L. 661-1, il est ajouté un article L. 661-1-1 ainsi rédigé :

- ④ « *Art. L. 661-1-1.* – Dans le cas où le ministère public interjette appel d'une décision de liquidation judiciaire au sens de l'article L. 640-1 du présent code, dans l'attente du jugement en appel, les membres du personnel salarié de l'entreprise sont assimilés à des demandeurs d'emploi au titre de l'article L. 5411-1 du code du travail sans préjudice de leurs droits résultant de l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 de ce même code. »
- ⑤ II. – L'article L. 5422-1 du code de la sécurité sociale est complété par un III ainsi rédigé :
- ⑥ « III. – Ont également droit à l'allocation d'assurance les travailleurs mentionnés au II de l'article L. 661-1-1 du code de commerce. »