

# L'évaluation du « barème » d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Raphaël DALMASSO (IFG, Université de Lorraine)  
et Camille SIGNORETTO (UP Cité, Ladyss, CEET, LEST)



# Une analyse des arrêts à partir de la base JURICA

- Intérêt de JURICA : base exhaustive des arrêts de Cours d'appel. Permet d'avoir l'état réel du contentieux en appel
- Fort taux d'appel des décisions de première instance (62% en 2016) → échantillon relativement large du contentieux
- Permet d'avoir des informations sur les 2 degrés de juridictions (CPH et CA)
- Inconvénient : lenteur du contentieux → Ce n'est que depuis le début de l'année 2021 que le contentieux post-ordonnances Travail commence à arriver en CA.



# De la grille de codage à la base de données finale

- Méthode utilisée : sélection des arrêts de la base à partir de 3 mots-clés : 1235-3 ; 1235-3-1 et 1235-5
- Lecture *in extenso* de tous les arrêts par un juriste
- Grille de codage d'une centaine de variables : collecte d'un maximum d'information sur les parties (salariés, employeur), les demandes (en CPH, en CA), les indemnités obtenues (en CHP, en CA)...
- **Base finale** : informations collectées à partir de décisions rendues en cours d'appel les mois d'octobre 2019 et octobre 2020 pour la période « ante-barème » (246 observations), puis les mois de février et mars 2021 pour la période « post-barème » (106 observations)

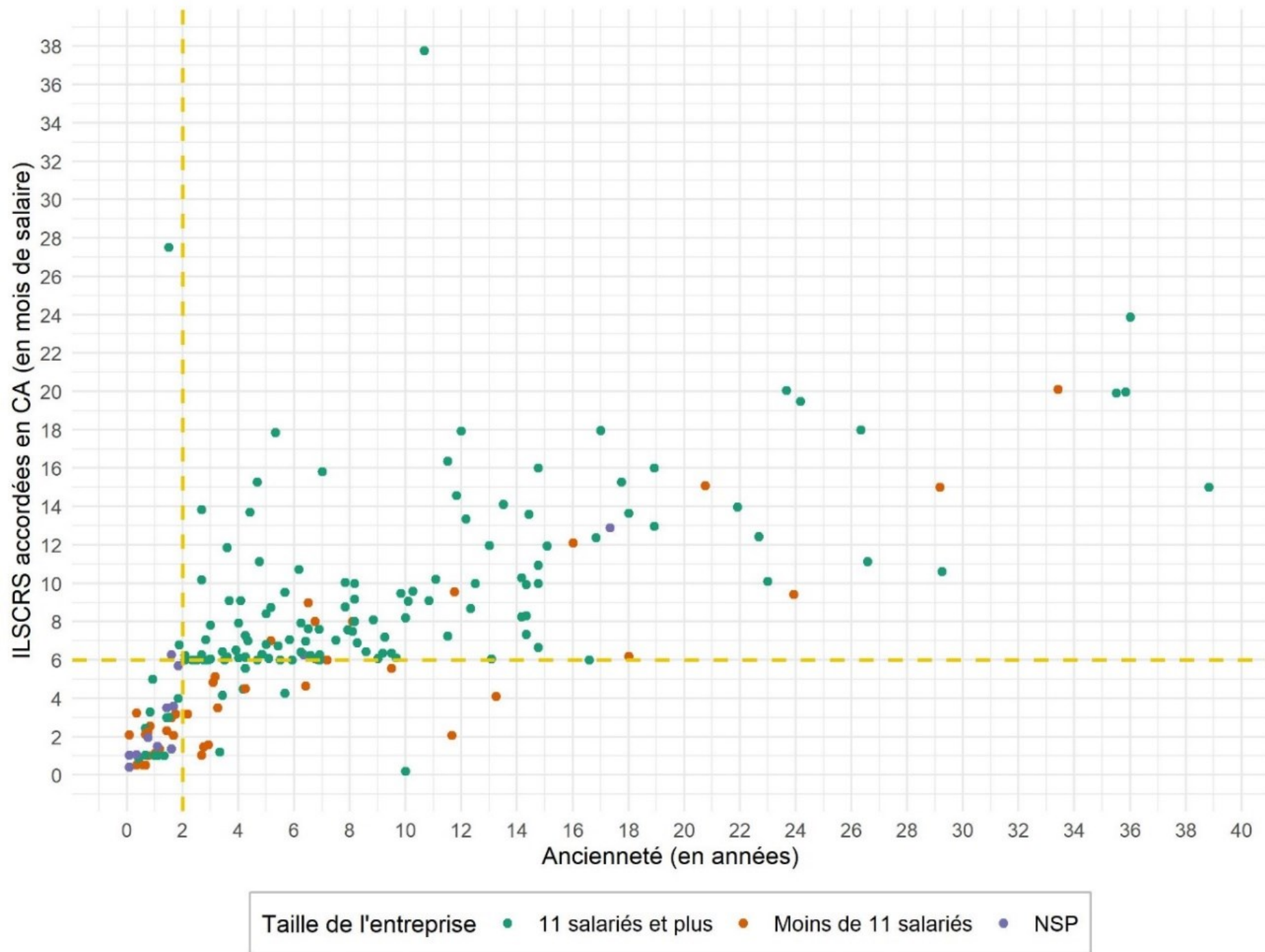


# Première analyse d'arrêts de 2019 et 2020 : un état du contentieux ante-barème

- Intérêt de cette étape : comparaison avec les 2 autres recherches précédentes réalisées sur la question
- En moyenne, avant la mise en place du barème, les salariés qui gagnaient en appel (N=192) obtenaient 7,9 mois de salaire brut ; en *médiane*, *6,5 mois*.
- Taille de l'entreprise, ancienneté, âge et sexe du salarié influent sur ces montants moyens et médians
- 2 graphiques suivant pour résumer les résultats de cette première analyse :
  - montants des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (ILSCRS) en mois de salaire obtenu en Cour d'appel
  - application fictive du barème sur ces montants d'ILSCRS



**Montants des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en mois de salaire obtenues en Cour d'appel, selon l'ancienneté des salariés (axe abscisse) et la taille de l'entreprise (couleur des points)**

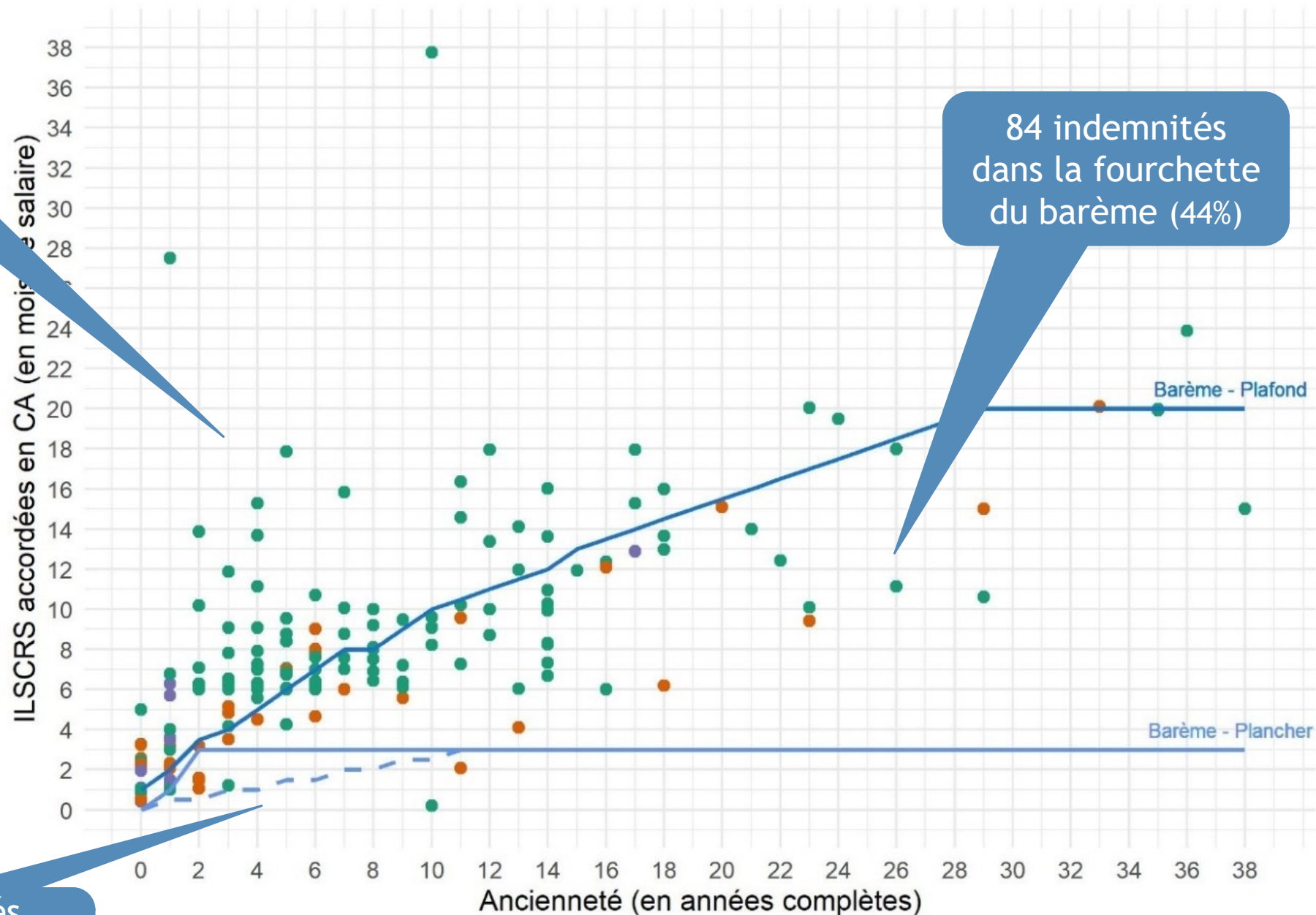




105 indemnités  
supérieures au  
plafond (55%)

**Application fictive**  
**du barème aux**  
**montants**  
**d'ILSCRS en mois**  
**de salaire**  
**obtenues en Cour**  
**d'appel, selon**  
**l'ancienneté des**  
**salariés (axe**  
**abscisse) et la taille**  
**de l'entreprise**  
**(couleur des points)**

3 indemnités  
inférieures au  
nouveau plancher



84 indemnités  
dans la fourchette  
du barème (44%)

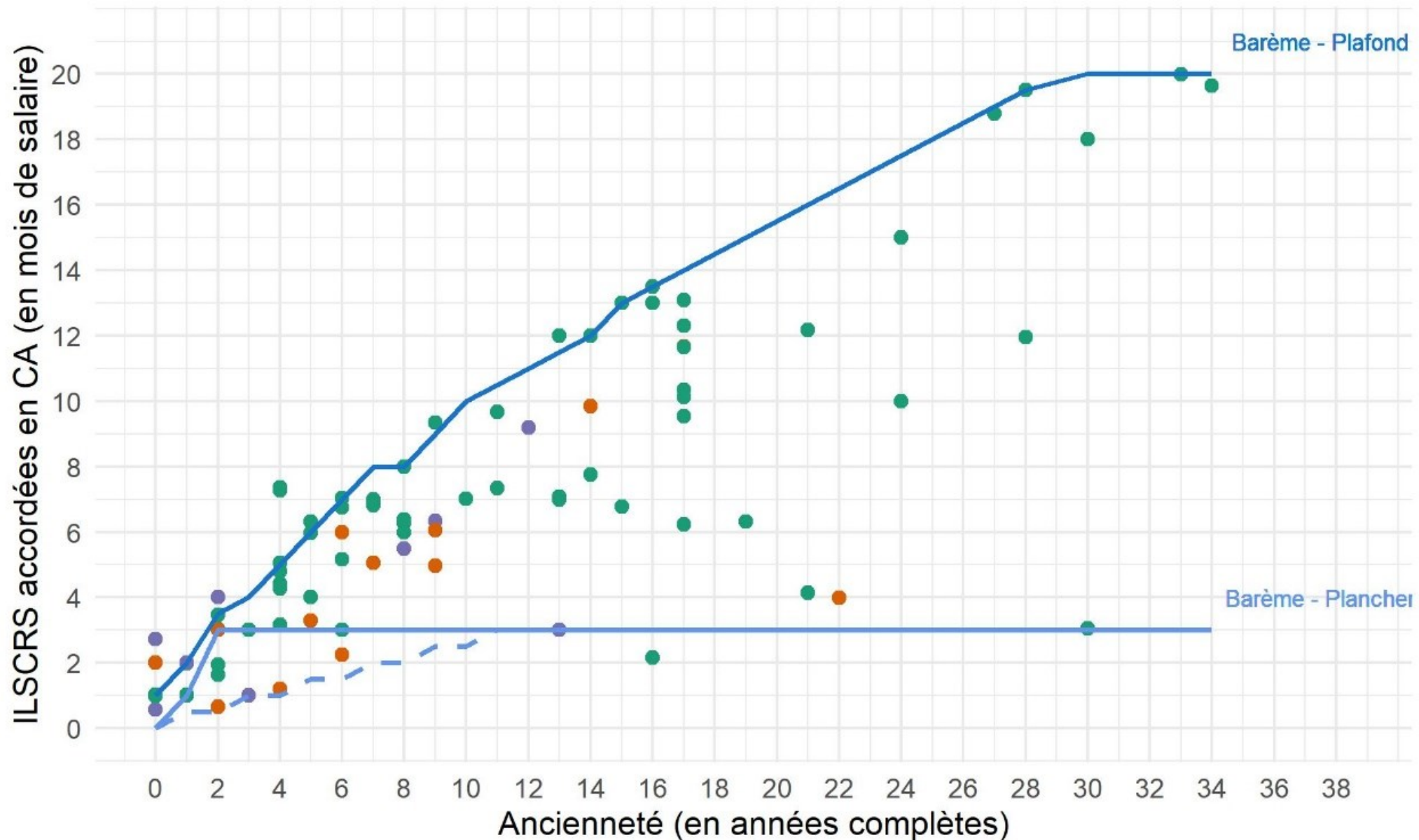
Taille de l'entreprise ● 11 salariés et plus ● Moins de 11 salariés ● NSP

# Seconde analyse d'arrêts de 2021 : une évaluation du barème

- Dans l'ensemble, le barème est appliqué par les juges : 87% des ILSCRS sont dans la fourchette du barème (dont 21% exactement le plafond) ; 9 arrêts ont accordé des ILSCRS supérieures au plafond du barème (10% de l'échantillon) ; et 3 arrêts (3%) des ILSCRS inférieures au plancher
- En conformité avec le barème, le précédent droit n'est plus appliqué → plus d'effet indemnités de 6 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés ou plus
- Montant maximum en euros moins élevé, médiane plus faible, même si les moyennes restent assez proches → Indices pour penser que le « risque » est moins grand pour l'employeur de verser des indemnités d'un montant très élevé



**Comparaison  
des montants  
des ILSCRS  
en mois de  
salaire  
obtenues en  
CA aux  
planchers et  
plafond du  
barème**



Taille de l'entreprise ● 11 salariés et plus ● Moins de 11 salariés ● NSP



**Distribution des ILSCRS en mois de salaire, en fonction de la période ante ou post barème 2017**

	Base ante-barème	Base post-barème
<b>INDICATEURS DE LA DISTRIBUTION</b>		
Moyenne	7,9	6,6
Médiane	6,5	6,0
Minimum	0,2	0,6
Maximum	37,8	20,0
1 <sup>er</sup> quartile (Q1)	5,0	3,0
3 <sup>ème</sup> quartile (Q3)	10,0	9,5
<b>INDICATEURS DE DISPERSION (ABSOLUE OU RELATIVE)</b>		
Étendue (max-min)	37,6	19,4
Intervalle interquartile (Q3-Q1)	5,0	6,5
Écart-type	5,4	4,8
Coefficient de variation	0,7	0,7
Coefficient interquartile relatif	0,8	1,1
Nombre d'observations	192	94

# Distribution des ILSCRS en mois de salaire selon l'ancienneté, en fonction de la période ante ou post-barème

	Ancienneté : Inférieure à 2 ans		Entre 2 et 5 ans		Entre 5 et 10 ans		Plus de 10 ans	
	<i>Ante barème</i>	<i>Post barème</i>	<i>Ante barème</i>	<i>Post barème</i>	<i>Ante barème</i>	<i>Post barème</i>	<i>Ante barème</i>	<i>Post barème</i>
<b>Moyenne</b>	3,0	1,5	6,5	3,5	7,6	5,8	12,5	10,5
<b>Médiane</b>	2,1	1,0	6,0	3,2	7,0	6,0	12,0	10,2
<b>Minimum</b>	0,4	0,6 ↗	1,1	0,7	4,3	2,3	0,2	2,2 ↗
<b>Maximum</b>	27,5	2,7	15,3	7,4	17,9	9,4	37,8	20,0
<b>1er quartile (25%)</b>	1,0	1,0 =	6,0	2,0	6,2	5,1	9,1	7,0
<b>3ème quartile (75%)</b>	3,2	2,0	7,0	4,4	8,2	6,6	15,1	13,0
<b>Étendue</b>	27,1	2,1	14,2	6,7	13,6	7,1	37,6	17,8
<b>Intervalle interquartile</b>	2,2	1,0	1,0	2,4 ↗	2,0	1,5	6,0	6,0 =
<b>Ecart-type</b>	4,4	0,6	2,9	2,0	2,4	1,6	5,8	4,7
<b>Coefficient de variation</b>	1,47	0,4	0,4	0,6 ↗	0,3	0,3 =	0,5	0,4
<b>Coefficient interquartile relatif</b>	1,0	1,0 =	0,2	0,8 ↗	0,3	0,3 =	0,5	0,6 ↗
<i>Nombre</i>	38	16	49	17	48	23	57	38

# Focus sur quelques cas pour une comparaison plus fine

- Objectif : comparer des arrêts proches de 2019/2020 n'appliquant pas le barème, avec ceux de 2021 l'appliquant
- Méthode d'appariement à partir de 5 critères : taille de l'entreprise, caractère non nul du licenciement, sexe du salarié, ancienneté en année complète, et tranche de rémunération
- 33 groupes de cas similaires (« appariés ») sont apparus, regroupant 102 arrêts au total (dans chaque groupe, il y a au moins un mais souvent plusieurs arrêts sur la période ante-ordonnances, et surtout un - ou plus rarement deux - arrêt sur la période post-ordonnances)
- Quelques exemples commentés...



# 1<sup>er</sup> exemple : hommes, 2 ans d'ancienneté dans entreprise de 11 salariés ou plus, avec salaire compris entre 2100 et 2800€

No	Nom du fichier de l'arrêt	Cour d'appel	Année	Droit applicable	ILSCRS en euros	ILSCRS en mois
11	20191003_013737_9173_CA_PARIS	Paris	2019	Ante barème	16 718,16	6,00
77	20191008_013156_2632_CA_DIJON	Dijon	2019	Ante barème	13 477,68	6,00
154	20191012_014150_1264_CA_RENNES	Rennes	2019	Ante barème	30 000	13,85
45	20201008_013213_7888_CA_AMIENS	Amiens	2020	Ante barème	13 255	6,00
44	20210316_013420_7605_CA_ANGERS	Angers	2021	Post barème	4 000	1,63

## 2<sup>ème</sup> exemple : hommes de 4 ans d'ancienneté à salaire (brut) élevée (entre 4000 et 8200€)

No	Nom du fichier de l'arrêt	Cour d'appel	Année	Droit applicable	ILSCRS en euros	ILSCRS en mois
43	20191004_015640_6922_CA_VERSAILLES	Versailles	2019	Ante barème	30 000	6,16
44	20191004_015642_9490_CA_VERSAILLES	Versailles	2019	Ante barème	45 000	6,13
30	20201003_014616_4861_CA_TOULOUSE	Toulouse	2020	Ante barème	65 000	7,92
58	20201008_014312_5752_CA_PARIS	Paris	2020	Ante barème	25 000	6,12
68	20201008_014930_1694_CA_VERSAILLES	Versailles	2020	Ante barème	38 430	6,00
3	20210326_015043_9705_CA_NANCY	Nancy	2021	Post barème	15 931	3,16



# 3<sup>ème</sup> exemple : hommes de 6 ans d'ancienneté, entreprise de 11 salariés ou plus, salaire (brut) entre 2100 et 2800€

No	Nom du fichier de l'arrêt	Cour d'appel	Année	Droit applicable	ILSCRS en euros	ILSCRS en mois
89	20191009_013343_3602_CA_CHAMBERY	Chambéry	2019	Ante barème	17 000	6,40
111	20191010_014649_3138_CA_VERSAILLES	Versailles	2019	Ante barème	13 500	6,24
164	20191016_014108_2864_CA_NIMES	Nîmes	2019	Ante barème	30 000	10,71
78	20210319_014337_7884_CA_CHAMBERY	Chambéry	2021	Post barème	16 500	6,00

# Éléments de conclusion

- Prévisibilité plus grande des montants d'indemnités, même si volatilité encore présente mais dans une fourchette d'indemnités moins élevées
- Effet maximal de la « barémisation » entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans les entreprises de 11 salariés ou plus → Intérêt (financier) à agir aux prud'hommes s'affaiblit
- Effet moindre pour les salariés ayant une ancienneté au-delà de 6 ans (notamment dans entreprise de 11 salariés ou plus)
  - À l'avenir, Conseil de prud'hommes = juridictions de salariés plus riches et plus vieux disposant d'une forte ancienneté ??
- Limite : échantillon faible, avec certains biais (notamment présence trop forte des cas de résiliation judiciaire), mais néanmoins instructif.



**Merci pour votre attention !**

