



**Le bilan du barème des indemnités  
de licenciement sans cause réelle et  
sérieuse en France :  
des inégalités croissantes dans  
l'indemnisation des salariés**

**PAR : RAPHAËL DALMASSO**

**AFOIT • Conseil Economique, Social et Environnemental**

**9 place d'Iéna • 75775 Paris cedex 16**

Directeur de publication : Gwenaël PROUTEAU, Président de l'AFOIT.

Conception : Abdallah MOUSSAOUI Secrétaire général de l'AFOIT

[contact@afoit.org](mailto:contact@afoit.org) - [www.afoit.org](http://www.afoit.org)

# Le bilan du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en France : des inégalités croissantes dans l'indemnisation des salariés

**Raphaël Dalmasso**, Maître de conférences HDR à l'université de Lorraine

Contrepartie concédée aux syndicats, le gouvernement avait promis, lors de l'adoption des Ordonnances dites « Travail » de 22 septembre 2017, qu'une évaluation indépendante serait faite de ce texte.

La DARES et France Stratégie ont ainsi lancé en 2020 un appel à projet de recherche, portant notamment sur l'évaluation du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Avec un groupe d'économistes et de juristes<sup>1</sup> avons remporté cet appel, et étudié le contentieux de Cour d'appel avant et après la mise en place de ce barème pour évaluer concrètement les changements que la norme avait opérés. La version complète de notre rapport, publiée en juillet 2023, est disponible en ligne sur le site de France Stratégie<sup>2</sup>.

Voici une synthèse de nos principales découvertes sur ce volet « barème ».

## Une petite baisse de la moyenne des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse

Nous avons travaillé sur deux échantillons d'arrêts de Cour d'appel, l'un avant la mise en place du barème, l'autre après, et même si ces deux échantillons sont de taille réduite, nous avons observé une baisse de la moyenne et un resserrement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse entre les deux périodes. Seule l'indemnité minimale a augmenté de manière générale. L'ancienneté et la taille de l'entreprise étant les deux critères légaux à partir desquels les juges déterminent le montant de l'indemnité, nous observons également une relation croissante entre l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la taille de l'entreprise et l'ancienneté.

Voici ci-dessous un tableau synthétisant la distribution des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en mois de salaire, en fonction de la période ante ou post barème 2017.

|                                       | Base ante-barème | Base post-barème | Evolution |
|---------------------------------------|------------------|------------------|-----------|
| <b>INDICATEURS DE LA DISTRIBUTION</b> |                  |                  |           |
| <b>Moyenne</b>                        | 7,9              | 6,6              | ↘         |
| <b>Médiane</b>                        | 6,5              | 6,0              | ≈         |
| <b>Minimum</b>                        | 0,2              | 0,6              | ↗         |
| <b>Maximum</b>                        | 37,8             | 20,0             | ↘         |

<sup>1</sup> La recherche était une codirection entre Camille Signoretto (économiste) et Raphaël Dalmasso (juriste). Julie Valentin (économiste), Romain Marié, Kristel Meiffret Delsanto, Pascale Etiennot, Agnès Etiennot, Anne-Laure Mazaud (juristes) complétaient l'équipe.

<sup>2</sup> <https://www.strategie.gouv.fr/actualites/appel-projets-de-recherche-evaluation-ordonnances-22-septembre-2017-impact-nouvelles>

V. aussi R. Dalmasso et C. Signoretto, "Une première évaluation du « barème » d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance n° 1387 du 22 septembre 2017", *Droit social* février 2022.

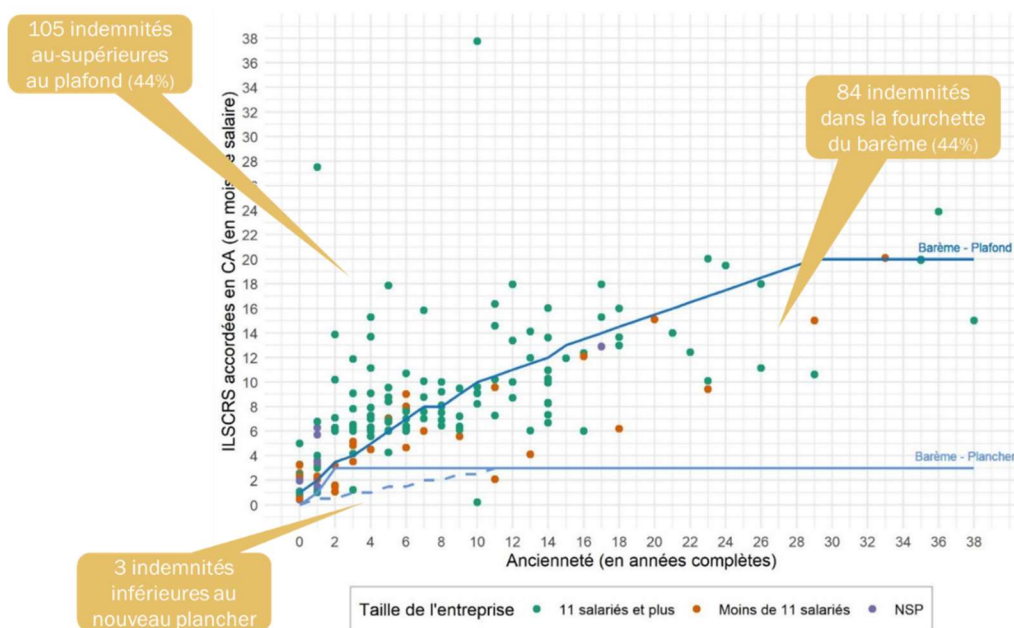
## Une beaucoup plus grande disparité entre salariés

Mais surtout, nous constatons qu'après la mise en place du barème, ce sont les travailleurs avec de faibles anciennetés (moins de 5 ans) qui perdent le plus s'agissant de leurs indemnités de licenciement injustifié. Pour les salariés ayant une ancienneté comprise entre 2 et 5 ans d'ancienneté, cela n'est pas surprenant car auparavant s'ils étaient employés dans une entreprise d'au moins 11 salariés, ils bénéficiaient d'un plancher d'indemnisation de six mois ; or, aujourd'hui ce seuil de 6 mois est devenu un plafond atteint à 5 ans d'ancienneté révolu. Avant le barème et pour ces salariés (2-5 ans d'ancienneté), les indemnités étaient alors très resserrées autour de 6 à 7 mois de salaire (6,5 en moyenne et 6 en médiane). Après le barème, ces indemnités ont complètement chuté avec une baisse de trois mois sur la moyenne et presque autant sur la médiane.

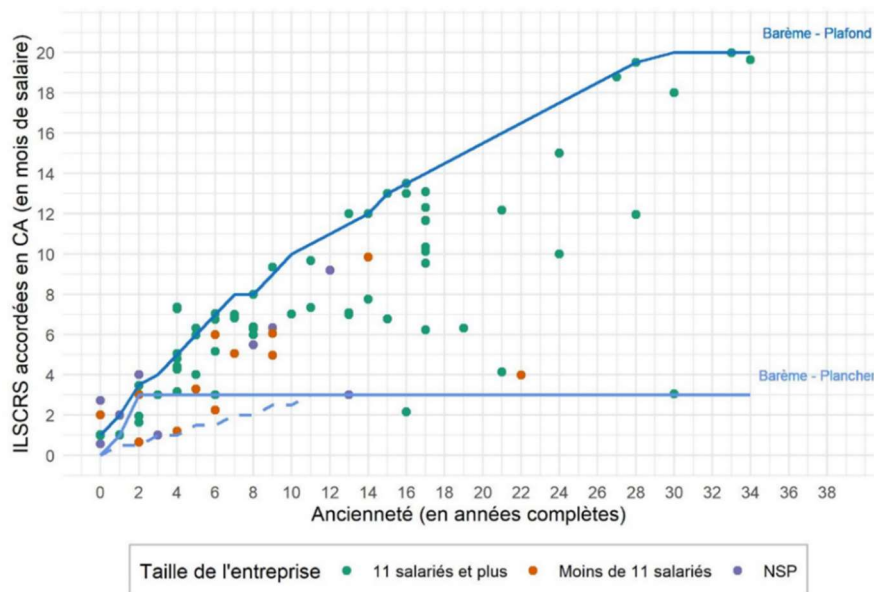
À l'opposé, les salariés les "moins perdants" sont ceux dont l'ancienneté est supérieure à 10 ans. Si leur indemnité moyenne et médiane a aussi diminué, leur niveau reste non négligeable (environ 10 mois de salaire), et quant au minimum obtenu, il a légèrement augmenté. Mais surtout, pour ces salariés, s'ils percevaient également des salaires élevés, les indemnités en euros (et non plus en mois de salaire) restent élevées, ce qui constitue indéniablement un intérêt financier à agir en justice pour contester le licenciement.

Voici les deux graphiques récapitulant les collectes des montants des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse avant (graphique 1) et après (graphique 2) la réforme. Pour le graphique 1, afin de bien montrer l'impact théorique de la nouvelle norme, nous avons mentionné de manière fictive le barème, pour bien mettre en évidence les hypothèses où il y aura une baisse des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**Graphique 1 : Contentieux avant la nouvelle norme, montants des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en mois de salaire obtenues en CA et application fictive du barème aux montants d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en mois de salaire obtenues en cours d'Appel en octobre 2019 et 2020 (ancienneté des salariés sur l'axe des abscisses, montant d'indemnité sur l'axe des ordonnées, taille de l'entreprise selon la couleur des points)**



**Graphique 2 : Contentieux après la nouvelle norme, montants des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse en mois de salaire obtenues en CA en février-mars 2021 aux planchers et plafond du barème**



### Des « cas pratiques » montrant bien les « grands perdants » de la réforme

Derrière ces données statistiques, il peut être intéressant de revenir à une approche plus contentieuse, et de comparer certaines situations similaires (ancienneté dans l'entreprise, sexe, âge, taille de l'entreprise et caractère non nul du licenciement), et leur traitement indemnitaire avant et après la réforme.

Nous montrons ici deux situations : une qui montre à quel point certains salariés peuvent perdre tout intérêt financier à agir, et ceux qui garderont un vrai intérêt financier.

**Comparaison de cas d'arrêts de cour d'appel « similaires » selon des caractéristiques observables (taille de l'entreprise, caractère non nul du licenciement, sexe du salarié, ancienneté en années complètes, tranche de rémunération) avant et après application du barème 2017**

**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           |

Dans cette hypothèse, le salarié licencié après les Ordonnances de 2017 (celui de la Cour d'appel d'Anger), titulaire d'une ancienneté de deux ans dans une entreprise de 11 salariés et plus avec un faible salaire ne touchera que 1,63 mois de salaire à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit 4000 euros. Les salariés similaires bénéficiant de l'ancien droit avaient tous au moins 6 mois, voir plus de salaires, et ont touché entre 13.255 et 30.000 euros d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

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

| N<br>o | Nom du fichier de l'arrêt          | Cour<br>d'appel | Anné<br>e | Droit<br>applicabl<br>e | ILSCR<br>S en<br>euros | ILSCR<br>S en<br>mois |
|--------|------------------------------------|-----------------|-----------|-------------------------|------------------------|-----------------------|
| 43     | 20191004_015640_6922_CA_VERSAILLES | Versailles      | 2019      | Ante<br>barème          | 30 000                 | 6,16                  |
| 44     | 20191004_015642_9490_CA_VERSAILLES | Versailles      | 2019      | Ante<br>barème          | 45 000                 | 6,13                  |
| 30     | 20201003_014616_4861_CA_TOULOUSE   | Toulouse        | 2020      | Ante<br>barème          | 65 000                 | 7,92                  |
| 58     | 20201008_014312_5752_CA_PARIS      | Paris           | 2020      | Ante<br>barème          | 25 000                 | 6,12                  |
| 68     | 20201008_014930_1694_CA_VERSAILLES | Versailles      | 2020      | Ante<br>barème          | 38 430                 | 6,00                  |
| 3      | 20210326_015043_9705_CA_NANCY      | Nancy           | 2021      | Post<br>barème          | 15 931                 | 3,16                  |

Ici, pour un salarié à ancienneté moyenne et touchant un salaire élevé, la différence entre l'ancien et le nouveau droit est moindre. Le salarié licencié après 2017 est perdant (il touchera 3,16 mois de salaire au lieu de 6), mais gardera néanmoins un vrai intérêt financier à agir (il a touché une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse équivalente à 15.931 euros). On est cependant loin des montants maximaux qui pouvaient être perçus avant 2017 (un salarié a pu ainsi ici gagner 65.000 euros).

**Un accès à la justice *in fine* plus dissuasif pour les salariés à faible ancienneté**

La réforme des conseils de prud'hommes issue de la loi Macron du 6 août 2015 a déjà rendu l'accès aux prud'hommes plus compliqué au niveau procédural. Il faut désormais ajouter à cela le fait que le salarié qui a une faible ancienneté sait qu'il va percevoir une indemnité largement plus faible si son licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; ce dernier peut alors s'interroger sur son intérêt financier à agir ce qui peut contribuer à diminuer la contestation des licenciements, en particulier pour ce type de salariés.

A l'inverse, de plus en plus, les salariés vont aux prud'hommes en fin de carrière et demandent des sommes importantes, car ils contestent non seulement leur licenciement mais ils peuvent aussi avoir des demandes concernant la durée du travail et/ou le salaire, ce qui explique le nombre croissant d'affaires importantes et compliquées ; dit autrement, les salariés y vont pour obtenir, selon eux, réparation du préjudice subi non seulement sur la rupture du contrat de travail mais également sur l'ensemble de la relation d'emploi qu'ils ont eu avec l'employeur.

# RAPHAËL DALMASSO



**R**aphaël Dalmasso est maître de conférences HDR en droit privé à l'Université de Lorraine. Ses thèmes principaux de recherche sont les suivants : droit du travail : licenciements, ruptures conventionnelles, droit des restructurations ; droit pénal du travail : travail forcé, servitude, esclavage ; droit international du travail ; droit comparé du travail (avec l'Italie) ; contentieux du travail.

Sur l'OIT, il a notamment écrit les articles suivants :

« La convention OIT n°29 et la Cour de cassation », *Revue de droit du travail*, N° 7, 2019, pp. 487-490

« La protection contre les formes modernes de travail indigne en France après la ratification du protocole OIT contre le travail forcé », *Le Droit ouvrier*, 2017, p. 585

Sur l'évaluation du barème des indemnités de licenciement il a notamment écrit les articles suivants :

« Une première évaluation du « barème » d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse mis en place par l'ordonnance no 1387 du 22 septembre 2017 », avec Camille Signoretto, *Droit Social*, N° 2, 2022, p. 135

« Un pas de plus dans la remise en cause du barème italien des indemnités de licenciement », *Droit Social*, N° 6, 2021, p. 523

« Les sanctions du licenciement illégitime en France et en Italie : des droits sécurisés ou incitatifs aux licenciements ? », avec A. Allamprese, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2019, p. 136