

# Evaluation de l'impact du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse<sup>1</sup>

Pierre Cahuc<sup>2</sup>      Stéphane Carcillo<sup>3</sup>      Pauline Carry<sup>4</sup>  
Flavien Moreau<sup>5</sup>      Bérengère Patault<sup>6</sup>

13 février 2024

1. Ce rapport a été réalisé et financé dans le cadre d'un appel à projet de recherche lancé en 2022 par *France Stratégie* pour des « Travaux quantitatifs relatifs à l'impact sur les entreprises et l'emploi des dispositions réformant le dialogue social et les relations de travail ». Nous remercions *France Stratégie* pour son soutien, et en particulier Antoine Naboulet, Emmanuelle Prouet et les membres du comité d'évaluation qui ont suivi les travaux, ainsi que Jean-Emmanuel Ray, dont les commentaires ont été très utiles. Les opinions exprimées ici sont celles des auteurs et ne doivent être attribuées ni à *France Stratégie* ou au comité d'évaluation, ni à l'OCDE ou à ses pays membres, ni au FMI, à son Conseil d'administration ou à sa direction.

2. Sciences Po – IZA – CEPR
3. OECD – Sciences Po – IZA
4. University of Chicago
5. International Monetary Fund
6. University of Amsterdam

---

# Table des matières

---

<b>Résumé</b>	<b>2</b>
<b>Introduction</b>	<b>2</b>
<b>1 Analyse descriptive des cas de contentieux jugés en Cour d’appel</b>	<b>8</b>
1.1 Collecte de données . . . . .	8
1.2 Quelques statistiques sur les arrêts et les montants alloués . . . . .	11
1.2.1 L’incidence des licenciements sans cause réelle et sérieuse et des licenciements jugés nuls . . . . .	11
1.2.2 Les montants d’indemnisation alloués par le juge . . . . .	12
1.3 Les effets du barème de 2017 sur les décisions des Cours d’appel . . . . .	14
1.3.1 Evolution des indemnités moyennes . . . . .	14
1.3.2 Dispersion des indemnités . . . . .	19
1.4 Les effets de sélection . . . . .	25
1.5 Les effets du barème indicatif issu de la loi du 8 août 2015 sur les arrêts des Cours d’appel . . . . .	27
1.5.1 Evolution des indemnités moyennes . . . . .	27
1.5.2 Dispersion des indemnités . . . . .	29
<b>2 Evaluation de l’impact du barème sur les entreprises</b>	<b>33</b>
2.1 Méthodes . . . . .	33
2.1.1 Doubles différences . . . . .	33
2.1.2 Discontinuité temporelle . . . . .	34
2.2 Données . . . . .	35
2.2.1 Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) . . . . .	35
2.2.2 Mouvements de Main d’Oeuvre (MMO) . . . . .	35
2.3 Effets du barème sur les licenciements . . . . .	36
<b>Conclusion</b>	<b>42</b>
<b>Annexe</b>	<b>46</b>

---

## Résumé

---

Ce rapport analyse les effets du barème d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse introduit par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Ce barème définit un plafond et un plancher qui augmentent avec l'ancienneté du salarié.

Après un aperçu de l'évolution de la réglementation en matière d'indemnisation du licenciement en cas de contentieux, la première partie du rapport analyse en détail l'évolution du montant d'indemnisation décidé en Cour d'appel avant et après l'introduction du barème. Elle exploite une nouvelle base de données obtenue en collectant systématiquement toutes les décisions de Cour d'appel du 1er janvier 2006 au 31 juillet 2022, soit 259 608 décisions. L'analyse révèle que le plafond du barème était inférieur à la moyenne de l'indemnisation avant l'introduction du barème pour les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté au moment de leur licenciement. Suite à la mise en place du barème, nous constatons une baisse du montant moyen et de la dispersion du montant d'indemnisation pour ce type de licenciement. Mais, lorsque toutes les indemnités secondaires (par exemple pour rappel de salaire) sont prises en compte, on ne constate plus de baisse du montant total d'indemnisation. Il y a également une augmentation du nombre de licenciements jugés nuls, dont l'indemnisation est significativement plus élevée que celles du licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette croissance du nombre de licenciements jugés nuls implique que le montant moyen d'indemnisation associé à l'ensemble des licenciements sans cause réelle et sérieuse et nuls n'a pas diminué après l'introduction du barème. Cependant, ces résultats peuvent être influencés par des effets de composition. En effet, comme la réforme est récente, une proportion importante de cas, impliquant des délais de jugement plus longs, n'a pas encore été jugée.

La seconde partie du rapport est consacrée aux effets du barème sur les entreprises et plus particulièrement sur les flux de main d'oeuvre. L'impact du barème est analysé en comparant l'évolution des performances des entreprises qui emploient majoritairement des salariés de faible ancienneté à celles ayant une proportion élevée de salariés de forte ancienneté. En effet, les premières devraient être plus affectées par le barème, qui rend les licenciements potentiellement moins coûteux pour les anciennetés plus courtes. Il y a une augmentation des taux de licenciement dans ces entreprises à partir de 2016, tendance qui s'est intensifiée en 2017. L'analyse longitudinale des mouvements de main-d'oeuvre confirme une hausse de la part des licenciements de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté parmi l'ensemble des licenciements. Ces observations pourraient s'expliquer de deux manières. D'une part, il est possible que les comportements des entreprises aient été influencés par l'introduction d'un barème indicatif dès 2016. D'autre part, une modification dans la collecte des données administratives liée à l'introduction progressive de la déclaration sociale nominative en 2016 et 2017 pourrait avoir introduit un biais dans les données. Une incertitude subsiste concernant la contribution relative de ces deux facteurs explicatifs.

---

# Introduction

---

Une part significative des coûts de licenciement est constituée de l'indemnisation obtenue lorsqu'un salarié conteste son licenciement devant les prud'hommes. Cette indemnisation, difficile à anticiper, constitue une source d'incertitude qui a des conséquences sur la survie et l'emploi des petites entreprises (Cahuc et al. [2023]). Afin d'améliorer la prévisibilité des coûts de licenciement, l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 a institué un barème. Ce barème créé un plancher et un plafond pour l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces seuils dépendent de l'ancienneté du salarié concerné par le licenciement et de la taille de l'entreprise. Il diffère pour les entreprises de plus de 11 salariés et pour celles de taille inférieure. Il n'est pas applicable en cas de nullité du licenciement. La Figure 1 montre le plancher et le plafond d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. Le barème plancher croît avec l'ancienneté pour de faibles niveaux d'ancienneté puis se stabilise à 3 mois de salaire à partir de 2 ans d'ancienneté. Le plafond d'indemnisation croît avec l'ancienneté pour tous les niveaux d'ancienneté. Par exemple, un salarié avec une ancienneté de 5 ans dans une entreprises de plus de 11 salariés recevra une indemnisation comprise entre 3 et 6 mois de salaire brut si son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

L'introduction du barème de 2017 a été précédée par la mise en place d'un barème indicatif le 8 août 2015. Contrairement à celui de 2017, le barème de 2015 n'était pas obligatoire et servait uniquement de grille de référence<sup>1</sup>.

Cette étude a pour objectif d'évaluer les effets de l'introduction du barème d'indemnisation institué par l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017. Dans un premier temps, nous analysons les effets du barème sur les montants d'indemnisation décidés par les juges de Cour d'appel. Nous analysons les décisions en appel car nous ne disposons pas des décisions en première instance. Nous étudions également les effets sur la sélection des cas donnant lieu à des contentieux. Cette première partie décrit l'évolution des montants d'indemnisation avant et après la mise en place du barème.

Dans un second temps, nous quantifions les effets de la barémisation sur les entreprises. Ce second volet vise à analyser les réponses des entreprises au barème en termes d'emploi, de flux de main d'oeuvre (embauches et séparations). Nous cherchons également à étudier l'impact de la réforme sur les performances économiques des entreprises. Cette seconde partie de l'étude contribue à mieux comprendre les effets de l'incertitude liée aux coûts de licenciement sur les entreprises.

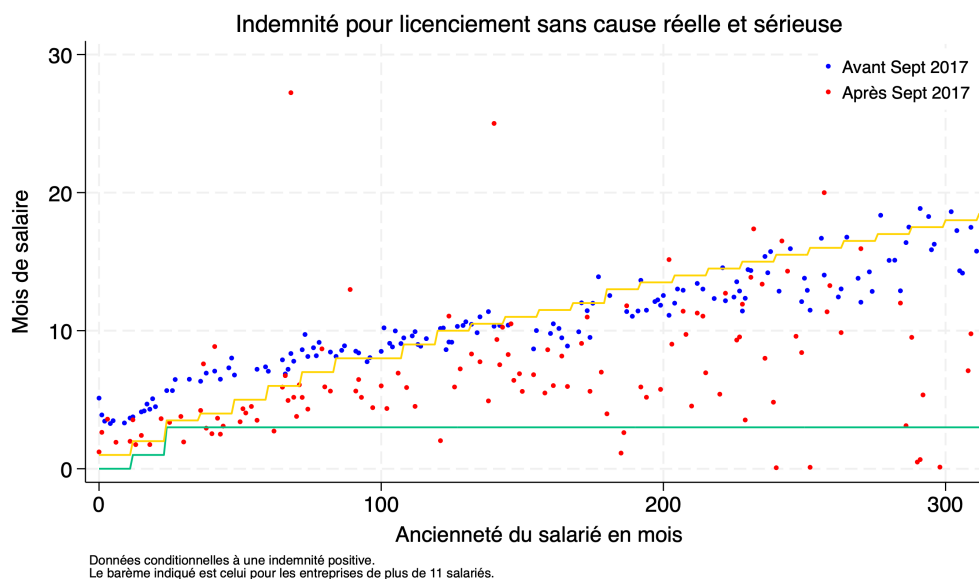
Dans le cadre de cette analyse, nous considérerons séparément les effets du barème indicatif révélé en 2015 et ceux dus au barème de 2017.

Cette étude repose sur la combinaison de plusieurs sources de données. D'abord, nous avons

---

1. Le barème indicatif, rendu public dès le 8 août 2015 est entré en vigueur par la publication du décret n°2016-1581 du 23 novembre 2016.

FIGURE 1



Note : Les données incluent, en bleu, toutes les affaires pour lesquelles le licenciement a eu lieu avant le 21 septembre 2017, c'est-à-dire celles pour lesquelles le barème de septembre 2017 ne s'applique pas ; et, en rouge, toutes les affaires pour lequel le licenciement a eu lieu à partir du 22 septembre 2017, et pour lesquelles le barème s'applique.

créé une base d'arrêts de Cour d'appel en collectant l'ensemble de ces arrêts, publiés par le Ministère de la Justice pour la période de janvier 2006 à juillet 2022. Cette source unique nous permet de connaître la qualification du licenciement, les montants d'indemnisation alloués en appel et aux prud'hommes et de nombreuses caractéristiques des entreprises et des salariés. Ensuite, nous utilisons plusieurs sources de données administratives portant sur les entreprises et indiquant notamment les mouvements de main d'œuvre et l'emploi.

Notre étude descriptive de l'évolution des montants d'indemnisation repose sur les informations présentes dans les arrêts de Cour d'appel. Cela nous permet de connaître l'évolution des montants d'indemnisation avant et après la réforme, pour différents niveaux d'ancienneté, conditionnellement aux caractéristiques des salariés et des entreprises mentionnées dans les arrêts.

Afin d'identifier l'impact du barème sur les comportements des entreprises, nous tenons compte du fait qu'il est plus ou moins contraignant selon l'ancienneté du salarié. La distribution des anciennetés des travailleurs au sein d'une entreprise nous permet de catégoriser les entreprises selon leur niveau d'exposition à la réforme. Nous comparons ainsi des entreprises dont les salariés ont des anciennetés très contraignantes pour le barème avec celles dont les travailleurs ont des anciennetés moins impactées par le barème.

## Résumé des principaux résultats

Nos résultats indiquent que l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est en moyenne plus faible et de moindre dispersion après la mise en place du barème de 2017. Cette diminution du niveau et de la volatilité provient des licenciements de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté, ce qui est cohérent avec le fait que le barème est plus contraignant pour eux. Nous observons également une augmentation du nombre de licenciements jugés nuls, ce qui suggère des substitutions entre les deux types de qualification du licenciement. Lorsque nous considérons ensemble tous les types d'indemnités reçues et les deux types de qualification du

licenciement, il n'y a plus de différence significative dans les montants d'indemnisation moyens octroyés avant et après la mise en place du barème. Ces résultats indiquent que les substitutions vers d'autres types de décisions ou d'indemnités peuvent avoir fortement limité les effets du barème. Nous notons qu'une partie de l'effet apparaît dès 2015, lorsqu'un barème indicatif est mis en place. Les effets observés se renforcent ensuite après 2017.

Concernant l'impact de l'introduction du barème sur les entreprises, nous estimons que les entreprises les plus exposées au barème - car elles emploient une part élevée de travailleurs ayant une faible ancienneté - licencient davantage à partir de 2015. L'effet observé est croissant de 2015 à 2019. D'une part, cela peut suggérer un effet initial dû au barème indicatif de 2015 puis renforcé par le barème obligatoire de 2017. D'autre part, tout ou partie des effets mesurés peut également provenir d'une rupture dans le mode de collecte des données. En effet, les données que nous utilisons au niveau entreprise sont affectées par le passage de la Déclaration Annuelle des Données Sociales à la Déclaration Sociale Nominative.

Les résultats de cette étude doivent être considérés avec précaution en raison de l'aspect temporel des données. En effet, il s'écoule en moyenne quatre années entre la date du licenciement et la date de l'arrêt en appel. Dans certains cas, cette durée peut être très supérieure. Nous disposons donc par définition de peu de recul après l'introduction du barème fin 2017. Ensuite, notre analyse montre que les premiers cas jugés en appel ne sont pas toujours représentatifs de l'ensemble des cas de licenciement qui seront jugés plus tard. L'analyse au niveau entreprise est également très sensible au mode de collecte des données et est susceptible d'être affectée par une rupture de série en 2015.

## Rappel du cadre légal

La contestation du licenciement devant les tribunaux et son indemnisation sont régies par les articles L1235 du code du travail.

Jusqu'en juin 2013, l'article L1235-1 de ce code prévoyait qu'il appartenait au seul juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur en cas de litige. L'article L1235-3 imposait alors un plancher d'indemnisation à 6 mois de salaire en cas de licenciement non fondé sur une cause réelle et sérieuse, mais aucun plafond ni aucune indication sur la prise en compte de l'ancienneté du salarié. Toutefois, l'article L1235-5 du même code exemptait de ce plancher les licenciements concernant les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté, et ceux opérés dans une entreprise de moins de onze salariés.

Une première loi dite "relative à la sécurisation de l'emploi" n°2013-504 entrée en vigueur le 17 juin 2013, a introduit dans l'article L1235-1 des dispositions facilitant la conciliation préalable en cas de litige aux Prud'hommes, avec la possibilité pour l'employeur et le salarié de s'accorder en amont du jugement sur une indemnisation forfaitaire dont le montant est déterminé par un barème indicatif fixé par décret, allant initialement de 2 mois de salaire à 14 mois selon l'ancienneté du salarié. Un tel accord vaut par ailleurs renonciation des parties à toutes réclamations et indemnisation relative à la rupture du contrat de travail.

Une seconde loi dite "pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques" n°2015-990 entrée en vigueur le 8 août 2015, prévoit - toujours à l'article L.1235-1 - que le juge *peut* prendre en compte un référentiel indicatif établi par décret en Conseil d'Etat, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'est le barème dit "indicatif" en cas d'absence de cause réelle et sérieuse issu de la loi de 2015. La version adoptée de cette loi prévoyait également un encadrement impératif de l'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque le juge propose la réintégration et qu'une des parties la refuse (article L1235-3 du code du travail) variant non seulement selon l'ancienneté du salarié, mais aussi en fonction

de la taille de l'entreprise de façon graduelle.<sup>2</sup> Cette disposition a été censurée par le Conseil Constitutionnel.<sup>3</sup>

La loi dite "travail" n°2016-1088 du 8 août 2016 n'a pas modifié ces dispositions, même s'il a été envisagé au départ d'y ré-introduire un barème impératif.<sup>4</sup> En revanche, deux décrets pris en novembre 2016 ont (i) fixé le barème indicatif d'indemnisation en cas d'absence de cause réelle et sérieuse issu de la loi de 2015 (décret n° 2016-1581 du 23 novembre 2016), allant de 1 mois de salaire (moins d'un an d'ancienneté) à 21,5 mois (43 ans d'ancienneté et au-delà) ; et (ii) aligné et ainsi rendu plus attractif le barème indicatif d'indemnisation en cas de conciliation issu de la loi de 2013, en passant d'un maximum de 14 mois à 24 mois de salaire pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 30 ans (décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016).

Le barème impératif en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse a été introduit par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Cette ordonnance a modifié les articles L.1235-1 et L.1235-3 : elle maintient le principe de la conciliation prévu à l'article L.1235-1, mais supprime le barème indicatif en cas d'absence de cause réelle et sérieuse introduit par la loi de 2015 ; en parallèle, elle introduit à l'article L.1235-3 un barème impératif qui s'impose donc au juge en cas d'absence de cause réelle et sérieuse, prévoyant un plafond et un plancher qui varient en fonction de l'ancienneté du salarié et du nombre de salariés dans l'entreprise (moins de 11 salariés, ou 11 salariés et plus). Le plancher de 6 mois d'indemnisation disparaît.

Le barème impératif ainsi créé est représenté sur la Figure<sup>5</sup> 1. On constate qu'il est inférieur à l'indemnisation effectivement accordée par le juge concernant des licenciements de salariés ayant une faible ancienneté et intervenus avant le 22 septembre 2017. Dans son avis du 17 juillet 2019, la Chambre sociale de la Cour de cassation, statuant en formation plénière, estime que le barème n'est pas contraire à l'article 10 de la convention n°158 de l'OIT (Cass. avis, 17 juill. 2019, n° 19-70.010 ; et n° 19-70.011). Cette position est confirmée par la suite de manière constante dans sa jurisprudence (par exemple Cass. soc. 11 mai 2022 n° 21-14.490, 6 septembre 2023 22-10.973, 11 mai 2022 n° 21-15.247, 20 septembre 2023 n° 22-12.751). Le juge ne peut ainsi s'écarter, même au cas par cas, du plancher ou du plafond instauré par le barème. Certaines Cours d'appel continuent cependant à rendre des décisions contraire à cette jurisprudence.

Le barème ne s'impose qu'aux licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse et ne s'applique pas au licenciement nul, comme dispose l'article L. 1235-3 du code du travail. Dans ce cas, il n'existe aucun plafond d'indemnisation ; seul un plancher égal aux salaires des 6 derniers mois s'applique. La nullité du licenciement peut être prononcée par le juge si elle est demandée par le salarié. C'est donc potentiellement un moyen de contourner le barème. Cependant la nullité ne peut être prononcée que dans des cas précis, comprenant notamment la violation d'une liberté fondamentale (par exemple le droit de grève, ou l'exercice légitime du droit de retrait), des faits de harcèlement moral ou sexuel, en cas de discrimination, ou lorsque le licenciement concerne un salarié protégé. Conformément aux directives européennes relatives à la lutte contre les discriminations, les articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail prévoient que lorsque des éléments sont présentés par le salarié laissant présumer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement, il revient à l'employeur de démontrer que ses décisions reposent sur des éléments

---

2. Ainsi, pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté le plafond d'indemnisation se situait à 3 ou 4 mois de salaire, mais pour ceux ayant 10 ans d'ancienneté ou plus il passait à 12 mois de salaire s'ils travaillaient pour une entreprise comptant moins de 20 salariés, 20 mois pour une entreprises comptant entre 20 et 299 salariés et 27 mois pour une entreprise comptant 300 salariés et plus

3. Par sa décision 2015-717 du 5 août 2015, le Conseil constitutionnel a censuré l'article 266 de cette loi qui prévoyait l'instauration d'un barème impératif au motif que le critère de taille d'entreprise ne présentait pas de lien avec le préjudice subi par le salarié.

4. Ce barème a été présenté avec le projet de loi dès février 2016. Il prévoyait, sans distinction selon la taille de l'entreprise, un plafond d'indemnisation passant par paliers de 3 mois de salaire pour les personnes ayant moins de 2 ans d'ancienneté, à 15 mois pour celles ayant au moins 20 ans d'ancienneté.

5. La Figure 1.24 compare également les seuils du barème impératif de 2017 à ceux du barème indicatif issu de la loi de 2015

objectifs étrangers à de tels comportements. Il s'agit d'un aménagement de la charge de la preuve par rapport au droit commun. Ainsi, le salarié doit présenter des éléments de nature à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement, et non d'en fournir la preuve incontestable.

Par ailleurs, cette ordonnance de 2017 relative à "la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail" a modifié d'autres aspects du code du travail concernant le licenciement. Notamment, elle crée une lettre type (formulaire Cerfa) pour notifier le licenciement et prévoit que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement peuvent être précisés ou complétés ultérieurement par l'employeur ou le salarié. En cas d'irrégularité dans la procédure de licenciement, l'indemnisation est limitée à un mois de salaire. L'ordonnance abaisse également à 8 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise la durée minimale permettant au salarié en CDI de bénéficier d'une indemnité de licenciement. L'indemnité légale de licenciement passe d'un cinquième à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté de zéro à dix années d'ancienneté, à laquelle s'ajoute un tiers de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté, contre deux quinzièmes auparavant. L'ordonnance limite aussi le périmètre géographique d'appréciation des difficultés économiques au territoire national pour un groupe international voulant procéder à des licenciements en France. Enfin, l'ordonnance introduit la "rupture conventionnelle collective" pour encadrer les accords sur des plans de départs volontaires qui ne sont plus assimilables à des licenciements économiques. L'ensemble de ces modifications peut influencer la sélection des affaires qui vont en appel au fil du temps, et donc les montants d'indemnisation alloués. Comme nous le verrons, nous identifions l'effet du barème selon l'ancienneté des salariés. Dans la mesure où ces modifications législatives et réglementaires affectent tous les salariés quelle que soit leur ancienneté, elles ne devraient pas influencer sensiblement nos résultats.



## Partie 1

---

# Analyse descriptive des cas de contentieux jugés en Cour d'appel

---

### 1.1 Collecte de données

La première partie de l'étude repose sur l'analyse de l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en Cour d'appel. Nous avons créé une base d'arrêts en appel anonymisés couvrant la période de janvier 2006 à juillet 2022. Cette base donne des informations sur le contenu des arrêts des Cours d'appel, le jugement qui avait été rendu en conseil des prud'hommes ainsi que certaines caractéristiques du travailleur et de l'entreprise. Cette section donne les détails de la construction de cette nouvelle base de données.

Les arrêts d'appel sont systématiquement digitalisés et publiés. Ce n'est pas le cas des jugements des conseils des prud'hommes. C'est pour cette raison que notre étude se concentre sur les arrêts des Cours d'appel. Toutefois, pour les cas d'appel, nous sommes en mesure de retrouver certaines informations sur le jugement en conseil des prud'hommes, comme par exemple la date ou le montant d'indemnisation.

Nous avons collecté l'ensemble des arrêts d'appel publiés par le Ministère de la Justice entre janvier 2006 et juillet 2022 pour des cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse ou de licenciements nuls. Dans un premier temps, nous avons collecté l'ensemble du texte des arrêts d'appel concernés. Chaque document texte est construit sur une structure similaire. D'abord, l'arrêt fournit une description du contrat de travail entre le salarié et l'employeur. Cette présentation des faits inclut également les demandes de chaque partie ainsi que la décision du conseil des prud'hommes. Ensuite, l'arrêt présente les motifs de l'appel de la décision et se terminent par le montant d'indemnisation si le licenciement est considéré comme étant sans cause réelle et sérieuse. La Figure 1.1 donne un exemple d'arrêt collecté.

Lorsqu'un licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le travailleur peut recevoir des indemnités supplémentaires à l'indemnisation pour licenciement injustifié. Ces autres indemnités peuvent être par exemple : pour non-respect de la procédure de licenciement, pour salaires impayés, pour préjudice moral et financier, pour des heures supplémentaires, indemnité compensatrice de préavis ou de congés payés. Tous ces types d'indemnités peuvent être demandés simultanément par un salarié et il est très courant que plusieurs types d'indemnités soient demandés. Nous collectons également ces autres montants d'indemnités potentielles afin de pouvoir calculer le montant total. En effet, l'encadrement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pourrait avoir donné lieu à des substitutions avec les autres types d'indemnités. Calculer le montant total est donc très important.

FIGURE 1.1 – Exemple d’arrêt utilisé

PAR CES MOTIFS

LACOUR,

Statuant par arrêt contradictoire,

INFIRME PARTIELLEMENT le jugement déferé et statuant à nouveau,

CONDAMNE la Société [REDACTED] à verser à Monsieur B. 30.000 € (TRENTE MILLE EUROS) à titre d’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ORDONNE le remboursement par la Société [REDACTED] à l’organisme concerné des indemnités de chômage effectivement versées à Monsieur B. par suite de son licenciement et ce dans la limite de trois mois ;

DÉBOUTE Monsieur B. de sa demande au titre de dommages et intérêts pour manquement aux obligations conventionnelles ;

CONFIRME pour le surplus le jugement déferé ;

Y ajoutant,

CONDAMNE la Société [REDACTED] à verser à Monsieur B. la somme de 1.000 € (MILLE EUROS) au titre de l’article 700 du Code de Procédure Civile ;

DÉBOUTE la Société [REDACTED] de sa demande au titre de l’article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNE la Société [REDACTED] aux entiers dépens.

Prononcé publiquement par mise à disposition de l’arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l’article 450 du Code de Procédure Civile,

Et signé par Madame [REDACTED] président, et par Madame [REDACTED], greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Minute en sept pages.

Composition de la juridiction : [REDACTED]  
Décision attaquée : C. Prud. Longwy, Nancy 2011-02-25

Nous avons créé un programme Python afin d’automatiser l’extraction des informations des arrêts. Pour cela nous effectuons une extraction à partir de mots clés ainsi que des méthodes de *Natural Language Processing (NLP)*. Les documents extraits sont plutôt longs (plusieurs pages de texte rédigé) et contiennent de nombreux éléments qualitatifs. Notre technique d’extraction repose donc sur la structure des documents, qui est similaire pour tous les arrêts. Chaque arrêt est divisé en 5 blocs : (i) l’en-tête qui contient notamment le numéro du cas, la date de l’audience et l’identification des parties, (ii) la description de la relation d’emploi contractuelle entre le travailleur et l’employeur ainsi que les demandes des parties, (iii) un résumé de la décision dont il est fait appel, (iv) les éléments ré-examinés par la Cour d’appel, et (v) la décision d’appel et les éventuelles indemnités accordées. Nous utilisons un ensemble de mots clés afin de délimiter ces différentes sections. Par exemple, la conclusion de l’arrêt est en général introduite par “Par ces motifs” ou par des variantes de cette expression.

Une difficulté particulière vient du fait que des réparations peuvent être demandées pour un grand nombre de préjudices différents par les parties. Nous créons donc un grand nombre de variables (une vingtaine de catégories) que nous agrégeons ensuite. Pour les arrêts de début de période, certains montants sont en francs car ils portent sur des périodes de travail antérieures à 2001. Nous convertissons ces montants en Euros afin qu’ils soient comparables.

Nous portons également une attention particulière à l’extraction des salaires et anciennetés des travailleurs. En effet, ces éléments sont reportés de façon très hétérogène entre les différents arrêts. Dans certains cas, l’ancienneté au moment du licenciement est directement indiquée. Dans d’autres, nous devons la calculer à partir de la date d’embauche. Obtenir le salaire est également crucial afin de pouvoir exprimer les montants d’indemnisation en nombres de mois de salaire. Nous visons plusieurs mots clés différents car les salaires sont parfois exprimés de façon annuelle, mensuelle ou encore hebdomadaire. Cependant, pour un certains nombre d’arrêts nous ne pouvons pas retrouver de façon systématique le salaire et l’ancienneté.

Afin de vérifier la qualité des extractions obtenues, nous avons comparé 2560 extractions effectuées avec nos programmes sélectionnées aléatoirement à des extractions manuelles. Nous

TABLE 1.1 – Nombre d’observations par année

	Année de l’arrêt	Année de licenciement
< 2006	0	39 628
2006	8 519	11 967
2007	14 371	13 987
2008	13 552	16 484
2009	14 182	20 406
2010	16 179	17 639
2011	15 991	16 284
2012	19 997	15 397
2013	19 919	16 586
2014	22 998	15 686
2015	17 785	13 402
2016	14 831	11,358
2017	18 359	7 753
2018	17 787	3 721
2019	14 047	1 271
2020	12 345	404
2021	17 617	139
2022	9 917	33

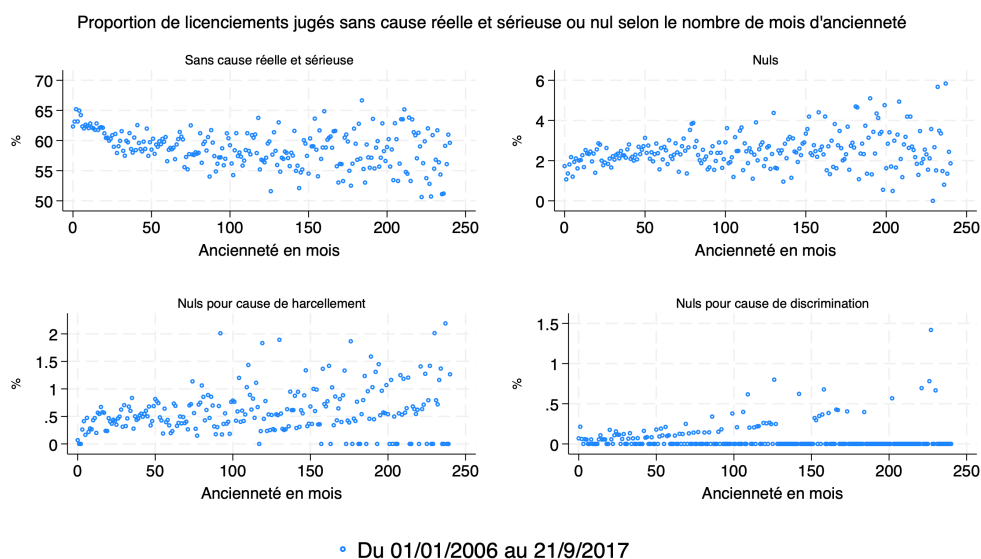
obtenons une corrélation de 94% entre les montants d’indemnisation extraits automatiquement et ceux obtenus manuellement, ce qui est réassurant pour la qualité de notre base de données.

Au total, notre base est constituée de 268 396 arrêts de Cour d’appel. Parmi ces observations, 76 963 sont des décisions prises après le 22 septembre 2017, dont 7 379 arrêts pour des licenciements intervenus après le 22 septembre 2017. La table 1.1 donne le détail du nombre d’observations pour chaque année.

Notre base comprend deux types de variables : celles portant sur la nature du cas et les variables contenant des informations sur la décision en Cour d’appel. Concernant la nature du cas, nous connaissons par exemple la Cour d’appel, la date de l’arrêt, l’ancienneté et salaire du salarié au moment du licenciement, la date de la décision prud’homale et qui a fait appel de la décision prud’homale. Sur la décision en Appel, nous savons si le licenciement est considéré comme nul, s’il est jugé sans cause réelle et sérieuse, l’indemnité correspondante, les indemnités pour rappel de salaire et pour rappel de prime, les indemnités pour heures supplémentaires, pour congés payés, pour discrimination, pour harcèlement, pour préjudice moral et financier et l’indemnité compensatrice de préavis. Nous regroupons toutes les autres éventuelles indemnités dans une catégorie commune. La liste complète des variables extraites en présent dans le tableau A.4 en annexe.

Dans un premier temps, ces données nous permettent de comparer le barème introduit en 2017 aux montants d’indemnités obtenus avant cette date. Cette comparaison permet de mesurer le potentiel degré de contrainte introduit par le barème et les éventuels changements attendus. La Figure 1 montre, en plus du plancher et plafond introduits pour les indemnités, les indemnités moyennes par niveau d’ancienneté qui étaient décidées avant la mise en place du barème. Le barème est plus contraignant pour les anciennetés faibles que pour les anciennetés élevées. Ceci implique que la diminution du montant d’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pourrait être effective surtout pour les salariés à faible ancienneté. Par

FIGURE 1.2



Source: Base d'arrêtés de cour d'appel

Note : Les données incluent toutes les affaires pour lesquelles le licenciement a eu lieu avant le 21 septembre 2017.

conséquent, dans ce qui suit, nous distinguerons les cas où le salarié a plus de 5 ans d'ancienneté de ceux où l'ancienneté est inférieure à 5 ans.

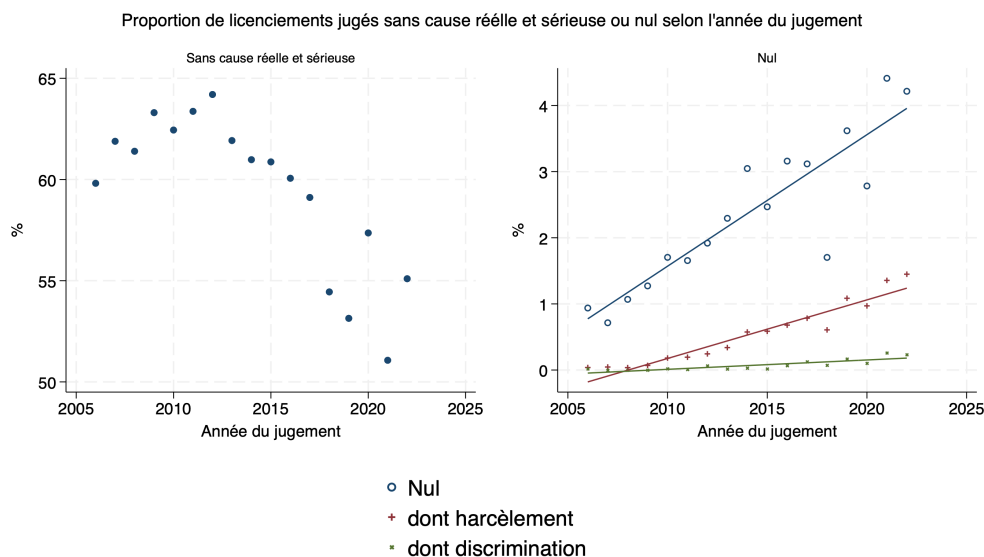
## 1.2 Quelques statistiques sur les arrêts et les montants alloués

### 1.2.1 L'incidence des licenciements sans cause réelle et sérieuse et des licenciements jugés nuls

La Figure 1.2 montre la proportion de décisions selon la qualification du licenciement et l'ancienneté du salarié. Avant l'établissement du barème impératif 59,6% des cas de licenciement étaient jugés sans cause réelle et sérieuse, et seulement 2,3% des cas étaient jugés nuls. Les cas de nullité où le harcèlement est reconnu et donne droit à une indemnisation spécifique ne concernent que 0,5% des licenciements, tandis que les cas de nullité pour cause de discrimination sont encore plus rares (0,07%). Des indemnités pour harcèlement moral peuvent cependant être versées même lorsque le licenciement est considéré sans cause réelle et sérieuse et n'est pas annulé par le juge (1,6% de l'ensemble licenciements font l'objet d'une indemnisation au titre de dommages et intérêts pour harcèlement). La qualification du licenciement n'apparaît pas nettement corrélée avec l'ancienneté du salarié au moment du licenciement, sauf pour les cas de discrimination qui semblent plus fréquents parmi les salariés ayant plus d'ancienneté.

La Figure 1.3 montre l'évolution dans le temps de la proportion de licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nul. L'absence de cause réelle et sérieuse est reconnue un peu moins souvent depuis une dizaine d'années, passant de 64% des cas pour le licenciement intervenus en 2010 à 54% en 2017. Une forte remontée est observée en 2020, année du Covid-19. L'incidence de la nullité suit une tendance à la hausse continue depuis la seconde moitié des années 2000, et tout particulièrement depuis 2017. En parallèle on observe une hausse tendancielle de l'incidence des licenciements nuls depuis le milieu des années 2000, qui semble s'amplifier à partir de 2017

FIGURE 1.3



Source: Base d'arrêts de cour d'appel

Note : Les données incluent toutes les affaires pour lesquelles le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, pour les arrêts rendus de 2006 à 2022.

(sauf concernant l'année 2020). L'incidence des motifs de harcèlement augmente nettement en parallèle.

### 1.2.2 Les montants d'indemnisation alloués par le juge

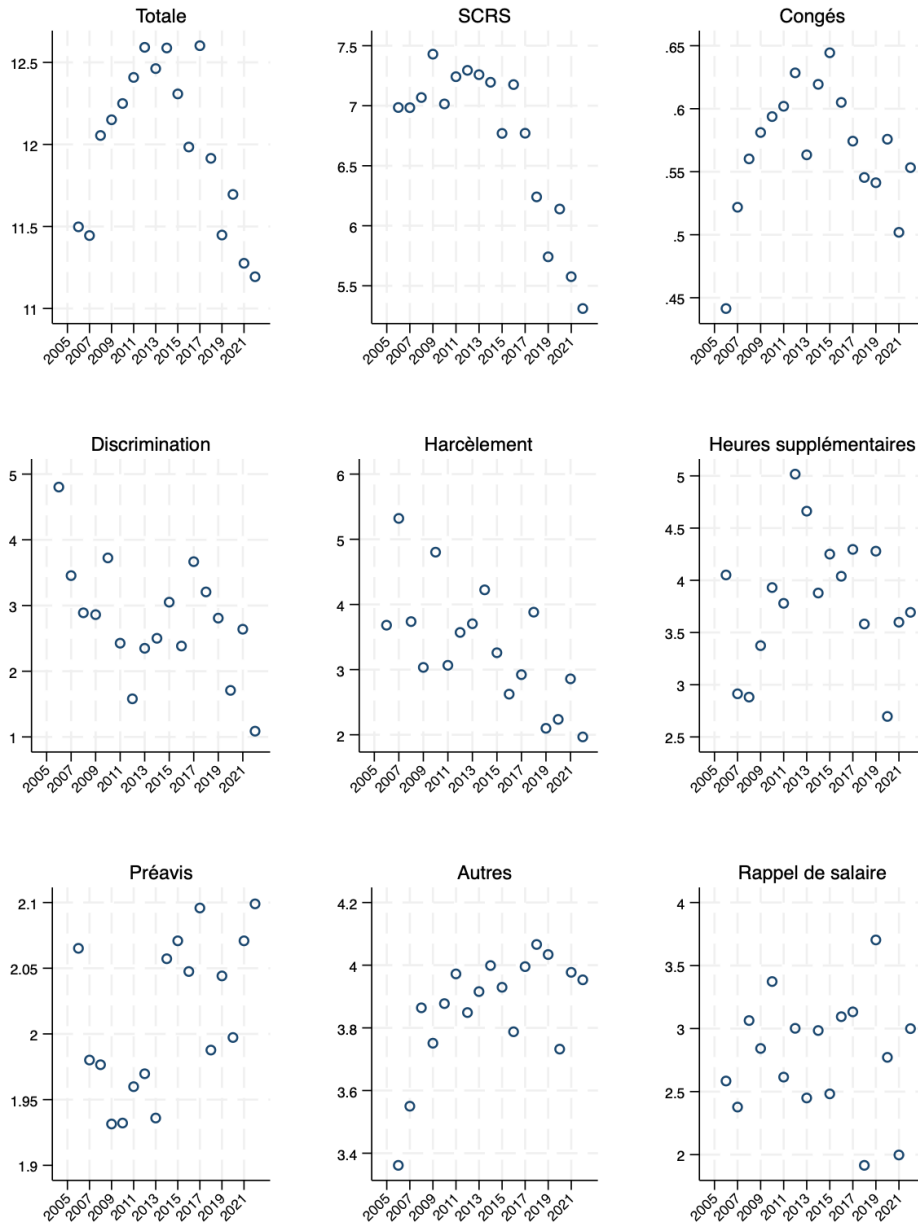
La Figure 1.4 montre l'évolution des montants d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité totale, égale à la somme de toutes les indemnités, conséquente, s'élève à presque 12 mois de salaire. Elle est bien inférieure à la somme des indemnités en cas de licenciement nul (La Figure A.3 en annexe). Ce montant total est également nettement plus élevé que la seule indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse (SCRS) dont montant moyen sur la période 2006-2022 se situe à environ 7 mois de salaire. Ce montant SCRS a eu tendance à diminuer depuis 2013, ce qui est une tendance importante à prendre en compte pour la suite de l'analyse. Les autres indemnités, pour préavis, rappel de salaire ou d'heures supplémentaires représentent entre 2 et 4 mois de salaire et s'ajoutent, selon les cas, aux indemnités SCRS. L'indemnisation du harcèlement peut également intervenir même en l'absence de nullité du licenciement. Comme pour la discrimination elle se situe autour de 4 mois de salaire, et peut atteindre 6 mois. Mais le montant total peut être beaucoup plus élevé en cas de licenciement nul, car s'y ajoutent les salaires qui auraient dû être versés depuis la date du licenciement.

La Figure 1.5 compare le montant d'indemnisation pour licenciement SCRS et les indemnités totales au Prud'hommes et en Cour d'appel. Si on se restreint aux cas SCRS, les Cours d'appel apparaissent sensiblement moins généreuses dans leurs décisions d'indemnisation. Mais si l'on compare l'ensemble des indemnités, les montants alloués en Cour d'appel sont très proches de ceux des Prud'hommes tant que les montants obtenus en première instance sont inférieurs à 12 mois de salaire, et plus conservateurs ensuite. Cela suggère que les juges en CA utilisent une palette plus importante d'indemnités pour compenser les divers préjudices du salariés que ne le font les Prud'hommes, et qu'ils sont moins généreux dans les cas de forte indemnisation accordée en première instance.

Dans 60% des cas, c'est le salarié qui fait appel de la décision *prud'homale*. Le graphique A.1

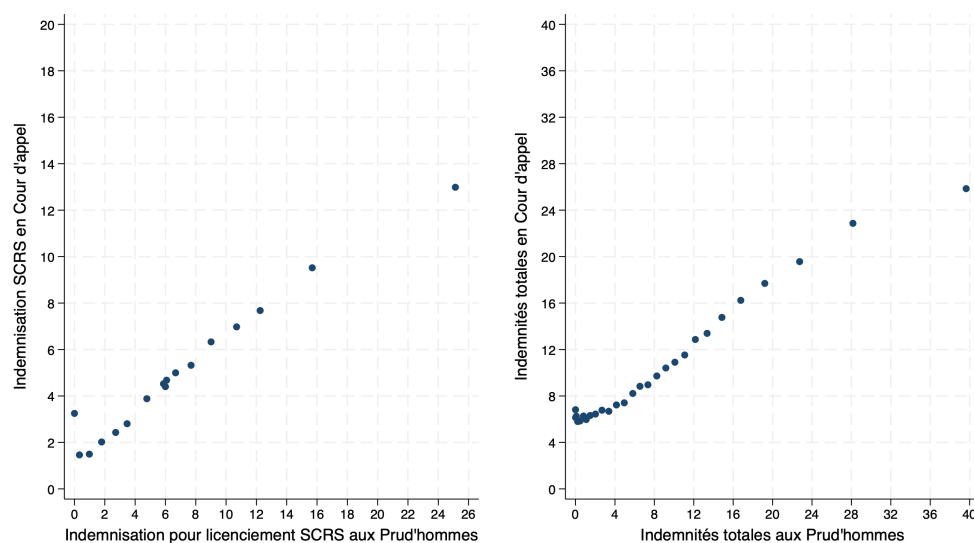
FIGURE 1.4

Montant de l'indemnité en mois de salaire pour les licenciements SCRS



Note : Les données incluent toutes les affaires pour lesquelles le salarié à une ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, pour les arrêts rendus de 2006 à 2022.

FIGURE 1.5 – Montants d’indemnisation en Cour d’appel et aux Prud’hommes



Source: Base d'arrêtés de cour d'appel

Note : Les données incluent toutes les affaires pour lesquelles le montant est inférieur ou égal à 40 mois de salaire, pour les arrêts rendus de 2006 à 2022.

en annexe montre l'évolution au cours du temps de la proportion des arrêts pour lesquels c'est le salarié qui a fait appel. Cette proportion augmente, passant de 56% en 2006 à 64% en 2022.

## 1.3 Les effets du barème de 2017 sur les décisions des Cours d'appel

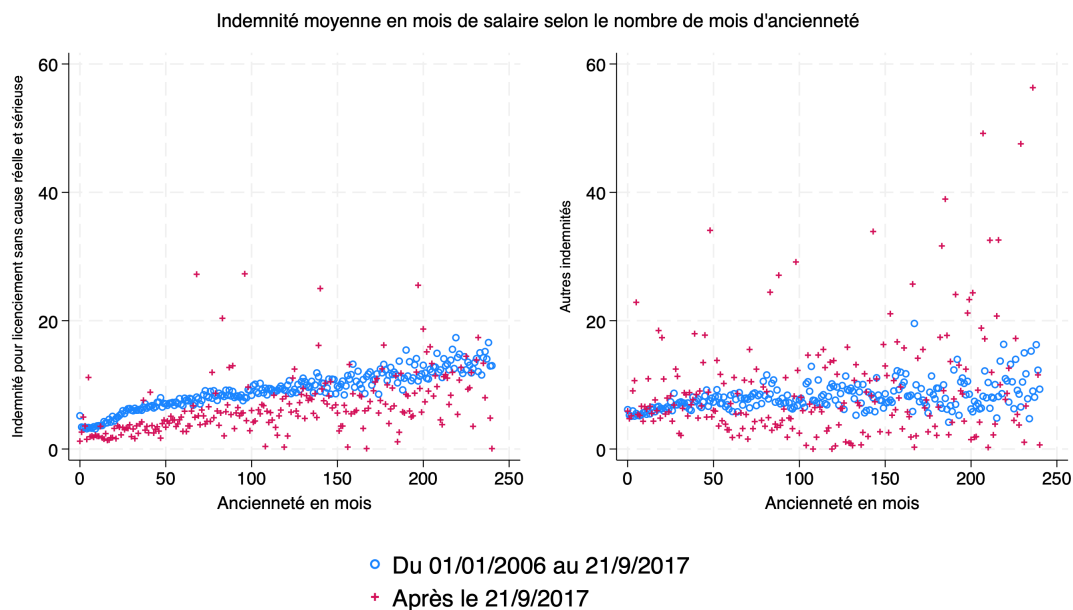
### 1.3.1 Evolution des indemnités moyennes

Nous comparons d'abord les indemnités moyennes avant et après introduction du barème. Nous distinguons l'indemnisation pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse, soumises au barème à partir de septembre 2017, et les autres types d'indemnités, pour lesquelles le barème ne s'applique pas. La Figure 1.6 indique les indemnités moyennes par niveau d'ancienneté avant et après instauration du barème. C'est la date du licenciement qui détermine si le barème s'applique ou non. Le graphique de gauche représente le montant moyen d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et celui de droite porte sur toutes les autres indemnités.

La Figure 1.7 montre les mêmes relations, à la différence que les indemnités ont été résidualisées. Afin d'obtenir les indemnités résidualisées, nous procédons en trois étapes. Nous estimons d'abord une régression où la variable d'intérêt est le montant d'indemnités et les variables explicatives sont les suivantes : le type de licenciement (économique ou pour motif personnel), le sexe du salarié, le statut protégé ou non du salarié, le mois de l'arrêt, des effets fixes pour la Cour d'appel et pour les délais entre le licenciement et les dates d'arrêt de Cour d'appel, et une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Deuxièmement, nous prédisons, pour chaque observation, le montant d'indemnisation à partir du modèle estimé en première étape. L'écart entre les indemnités observées et les indemnités prédites correspond au résidu de la régression. C'est ce résidu qui est tracé sur la Figure 1.7. Cette approche a l'avantage de rendre les indemnités plus comparables en contrôlant en partie des effets de sélection.

Les Figures 1.6 et 1.7 suggèrent que les montants d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont diminué après l'institution de la barémisation (graphiques de gauche).

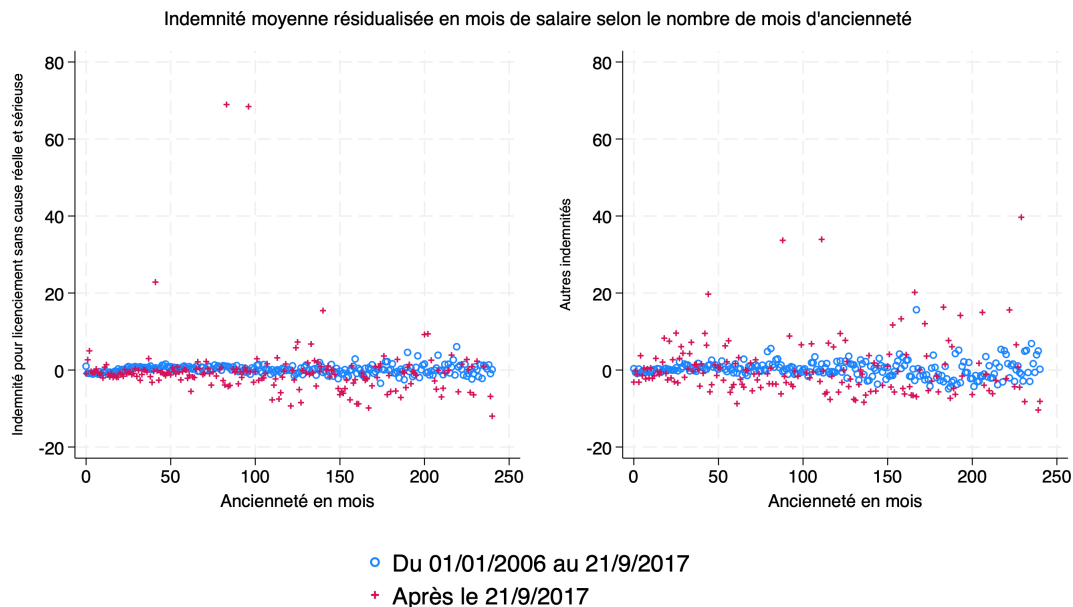
FIGURE 1.6 – Indemnités de licenciement selon le nombre de mois d’ancienneté avant et après la barémisation



Source: Base d’arrêts de cour d’appel

Note : Les cercles reportent le montant moyen d’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par mois d’ancienneté à la date du licenciement avant la barémisation. Les croix reportent le montant moyen d’indemnisation par mois d’ancienneté à la date du licenciement après la barémisation. Seuls les cas pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont inclus. Le graphique de gauche porte sur l’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le graphique de droite porte sur toutes les autres indemnités.

FIGURE 1.7 – Indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse résidualisées selon le nombre de mois d’ancienneté avant et après la barémisation



Source: Base d’arrêts de cour d’appel

Note : Ces graphiques reportent les moyennes des résidus de la régression des montants d’indemnisation par mois d’ancienneté sur le type de licenciement (économique ou pour motif personnel), le sexe du salarié, le statut protégé ou non du salarié, le mois de l’arrêt, des effets fixes pour la Cour d’appel et pour les délais entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et de l’arrêt en Cour d’appel, et une tendance linéaire pour la date du licenciement. Les cercles reportent ces moyennes avant la barémisation et les croix après la barémisation. Seuls les cas pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont inclus. Le graphique de gauche porte sur les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le graphique de droite porte sur toutes les autres indemnités.



En revanche, l'évolution des autres indemnités obtenues dans le cadre de ces licenciements est moins claire (graphiques de droite).

Afin de quantifier les écarts moyens d'indemnités avant et après l'introduction du barème, nous procédons à des régressions. Cette approche permet également de savoir si ces écarts sont statistiquement significatifs. Nous régressons le montant d'indemnités décidé en Cour d'appel sur une variable indicatrice égale à 1 si le licenciement a eu lieu après mise en place du barème, 0 sinon, ainsi que sur un ensemble de variables de contrôle. Nous estimons donc le modèle suivant :

$$\begin{aligned} indemnites_{ict} = & \delta_c + \beta_1 Post_t + \beta_2 Sexe_i + \beta_3 Mois_i + \beta_4 Protege_i \\ & + \beta_5 Delai1_{it} + \beta_6 Delai2_{it} + \beta_7 Seniorite_i + \beta_8 Seniorite_i^2 + \beta_9 Trend_t + \epsilon_{ict} \end{aligned} \quad (1.1)$$

où  $indemnites_{ict}$  est le montant d'indemnités (pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou bien autres indemnités) décidé pour le contentieux  $i$ , au sujet d'un licenciement à la date  $t$ , jugé en Cour d'appel  $c$ .  $\delta_c$  est un effet fixe Cour d'appel,  $Sexe$  est une indicatrice égale à 1 si le salarié est une femme,  $Mois$  contrôle pour le mois de l'arrêt,  $Protege$  est une indicatrice égale à 1 si le travailleur est un salarié protégé.  $Delai1$  et  $Delai2$  correspondent au délai entre le licenciement et le jugement aux prud'hommes et celui entre le jugement des prud'hommes et l'arrêt de Cour d'appel.  $Seniorite_i$  correspond à l'ancienneté en mois du salarié licencié.  $Trend$  est un trend temporel pour la date du licenciement.  $Post_t$  indique si le licenciement a eu lieu après mise en place du barème<sup>1</sup>.  $\epsilon_{ict}$  est un résidu.  $\beta_1$  est donc le coefficient d'intérêt, qui s'interprète comme le changement moyen d'indemnités après barémisation, conditionnellement aux autres variables de contrôle.

La Figure 1.8 montre les estimations obtenues pour  $\beta_1$ , pour les différents types d'indemnités et selon l'ancienneté. Les résultats détaillés sont présentés dans le tableau A.1 en annexe<sup>2</sup>. Ce graphique indique que l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a diminué de 1.1 mois de salaire pour les salariés dont l'ancienneté était inférieure à 5 ans au moment du licenciement (sachant que la moyenne des indemnités pour ces salariés est de 7,5 mois avant la réforme), mais la diminution n'est pas significativement différente de zéro pour les anciennetés supérieures. Cette baisse semble plus faible que celle suggérée par l'écart existant entre le barème et l'indemnisation pour les faibles anciennetés avant la réforme (figure 1), mais cela s'explique par le fait que les régressions tiennent compte du changement au fil du temps de la composition des cas, notamment en termes d'ancienneté, et aussi de la tendance générale à la baisse du montant d'indemnisation au fil du temps. Ainsi, ces résultats sont cohérents avec la Figure 1.7 qui montre les différences de montant d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résidualisées avant et après la barémisation. Les autres indemnités obtenues dans le cadre de - licenciements n'ont pas changé significativement. Le montant total des indemnités obtenues dans le cadre de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'a pas changé significativement pour les anciennetés d'au plus 5 années. Ce résultat est cohérent avec le fait que le barème est plus contraignant pour les faibles anciennetés.

Au total, toutes anciennetés confondues, la Figure 1.9 montre que l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse a diminué après l'introduction du barème tandis que le montant total des indemnités perçues dans le cadre de ces licenciements n'a pas diminué significativement du fait de la variation des autres indemnités.

1. Ajouter une variable égale à 1 si c'est le salarié qui a fait appel et à zéro sinon réduit le nombre d'observations mais ne modifie pas les résultats significativement

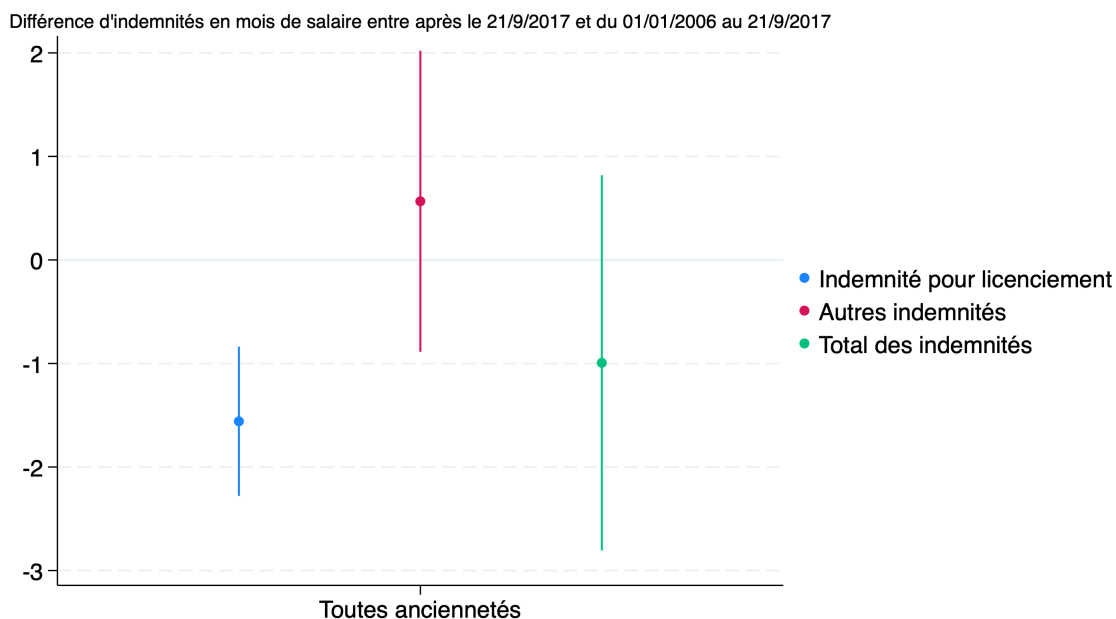
2. Cette table présente les coefficients associés au genre, à l'ancienneté, à la nature du licenciement et au statut protégé du salarié.

FIGURE 1.8 – Variation de l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme selon l'ancienneté des salariés



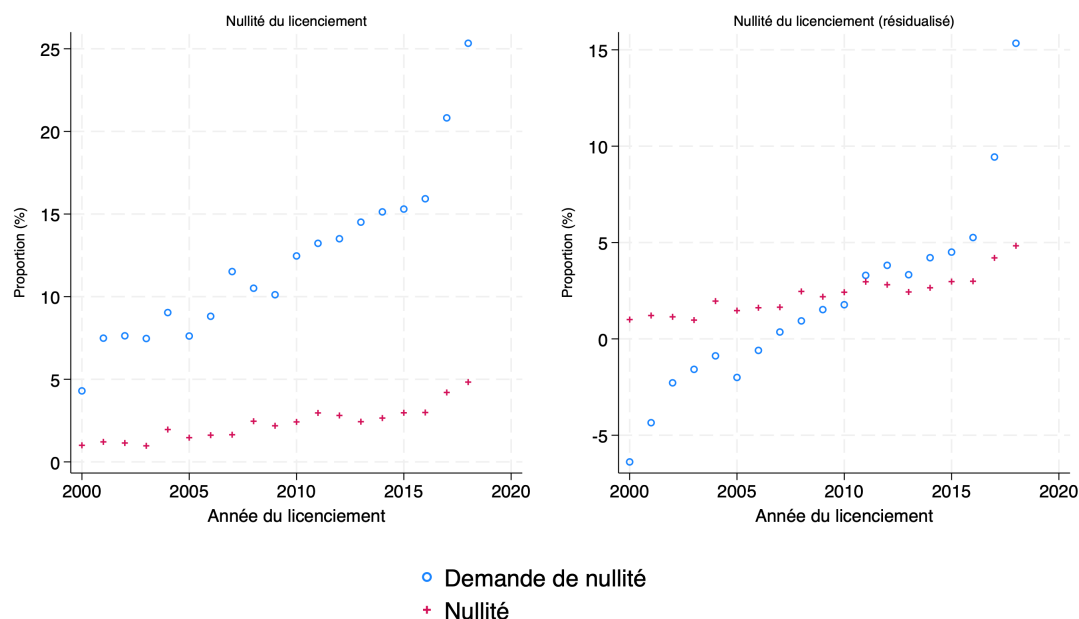
Note : Ce graphique reporte les variations des montants d'indemnisation conditionnels au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois de l'arrêt, à la Cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

FIGURE 1.9 – Variation des montants d'indemnisation en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme pour l'ensemble des salariés



Note : Ce graphique reporte les variations des montants d'indemnisation obtenus dans le cadre de licenciement sans cause réelle et sérieuse conditionnels au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois de jugement, à la Cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

FIGURE 1.10 – Evolution des proportions de demandes de licenciement nul et de licenciements jugés nuls

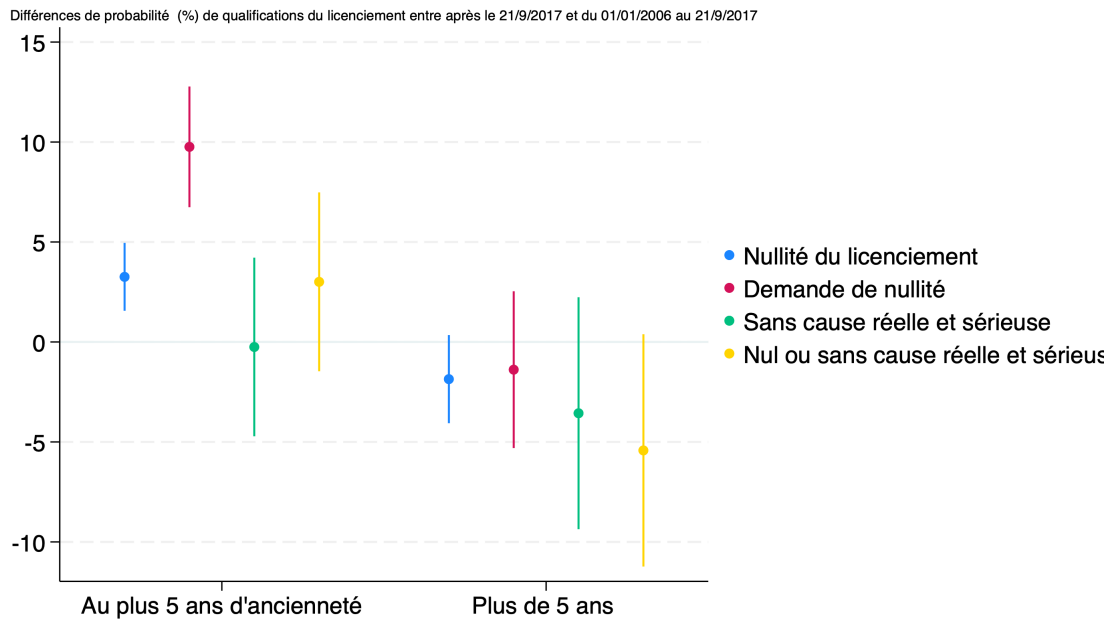


Note : Ce graphique reporte l'évolution des proportions (en %) de demandes de licenciements jugés nuls (licenciement nul mentionné dans l'arrêt) et de licenciements jugés nuls. Les variations résidualisées sont conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois de l'arrêt, à la Cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel.

Le barème introduit en 2017 est applicable uniquement pour les licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse. Il ne s'applique pas aux licenciements jugés. Afin d'explorer d'éventuelles substitutions entre les différentes décisions, nous étudions l'évolution des demandes de nullité et des décisions de licenciements jugés. La Figure 1.10 montre l'évolution de la part de demandes pour des licenciements jugés et la part de nullité parmi les décisions. Le graphique de droite correspond aux données résidualisées. On y voit que la proportion de demandes de nullité du licenciement croît depuis le début des années 2000. La proportion de licenciements jugés croît également depuis le début des années 2000. La proportion de demandes de nullité du licenciement a fortement crû en 2017 et 2018, c'est-à-dire depuis la mise en place du barème. La proportion de licenciements jugés croît plus rapidement depuis 2017, mais moins que la proportion de demandes de nullité. Ces graphiques suggèrent des substitutions entre les licenciements sans cause réelle et sérieuse et les licenciements jugés nuls après la mise en place du barème. Toutefois, ces substitutions semblent tirées par un changement dans les demandes et on ne peut pas distinguer si cela est associé également à un changement dans les comportements des juges. Nous verrons plus bas que ces changements ont une incidence significative sur le montant total d'indemnisation obtenu en cas de rupture de contrat de travail jugée nulle ou sans cause réelle et sérieuse.

La Figure 1.11 reporte les variations des proportions (en %) de licenciements jugés nuls et de licenciements sans cause réelle et sérieuse conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, à la Cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel, et à une tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Elle montre que les proportions de demande de licenciements jugés nuls et de licenciements jugés nuls ont crû après la réforme pour les salariés dont l'ancienneté était inférieure à 5 ans au moment du licenciement. Il y a donc eu une augmentation de la proportion de licenciements jugés nuls qui peut avoir permis de contourner le barème pour les anciennetés

FIGURE 1.11 – Variation des proportions de licenciements jugés nuls et de licenciements sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme



Note : Ce graphique reporte les variations des proportions (en %) de licenciements jugés nuls et de licenciements sans cause réelle et sérieuse conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois de l'arrêt de la Cour d'appel et au au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel, et une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

d'au plus 5 années pour lesquelles le barème est particulièrement contraignant. Ce phénomène ne s'observe pas pour les anciennetés supérieures, ce qui suggère que cette réponse est bien causée par le barème.

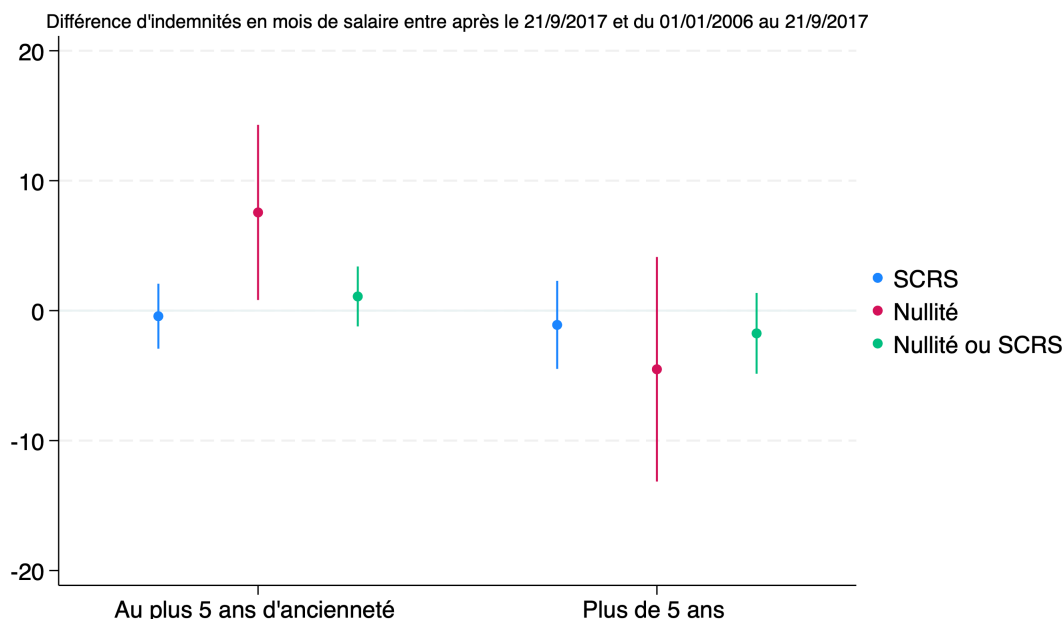
Afin de déterminer l'effet de la barémisation sur l'ensemble des indemnités décidées en Cour d'appel pour tous les licenciements, nous considérons simultanément toutes les indemnités, que le licenciement soit jugé nul ou bien sans cause réelle et sérieuse. Les Figures 1.12 et 1.13 montrent les estimations obtenues pour  $\beta_1$  dans l'équation 1.1. Ces figures montrent qu'il n'y a aucune diminution significative des indemnités totales obtenues dans le cadre de licenciements sans cause réelle et sérieuse, de licenciement jugé nul ou pour l'ensemble des licenciements jugés nuls ou sans cause réelle et sérieuse pour les salariés de 5 années d'ancienneté au plus comme pour les salariés de plus de 5 années d'ancienneté. En revanche, on observe une forte augmentation du montant d'indemnisation en cas de nullité pour les salariés de moins de 5 années d'ancienneté. Les résultats détaillés sont présentés dans les tableaux A.2 et A.3 en annexe. Par ailleurs, le graphique A.2 reproduit le graphique 1.13 en rajoutant comme variable de contrôle l'origine de l'appel : égale à 1 si c'est le salarié qui a fait appel, et 0 si c'est l'entreprise. Ajouter cette variable contrôle n'a que peu d'effet sur les résultats.

### 1.3.2 Dispersion des indemnités

La barémisation de 2017 ayant eu comme objectif d'accroître la prévisibilité des coûts de licenciement pour les entreprises, nous analysons dans cette section l'évolution de la dispersion des indemnités.

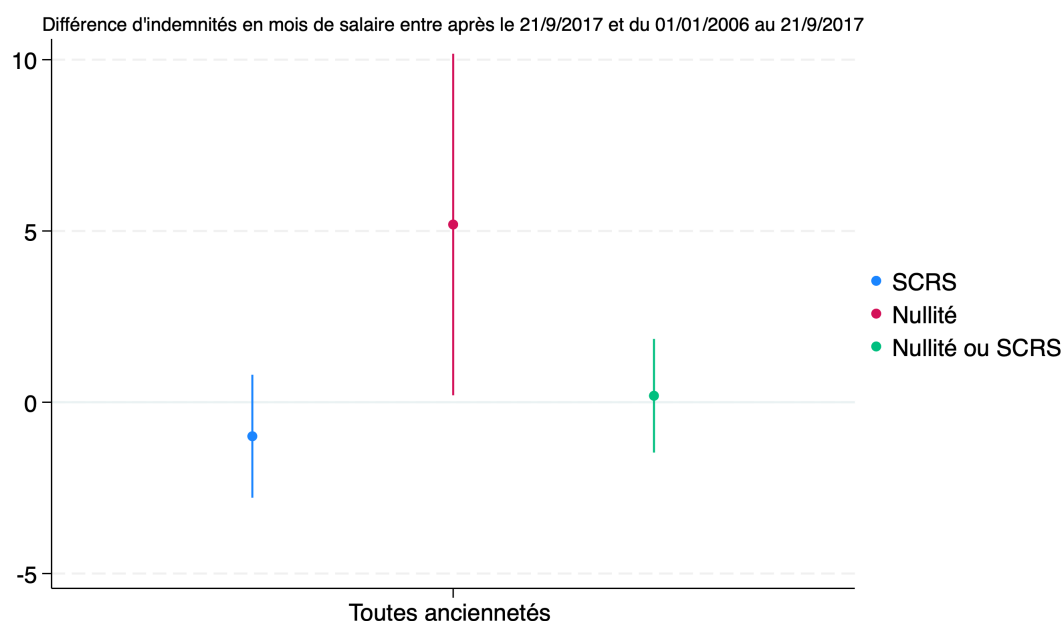
Puisque nous disposons des arrêts jusqu'au 28/07/2022, soit sur une période de 4 ans et 9

FIGURE 1.12 – Variation du montant total des indemnités pour licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme selon l’ancienneté



Note : Ce graphique reporte les variations du montant total des indemnités pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, de l’arrêt de Cour d’appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et de l’arrêt de Cour d’appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

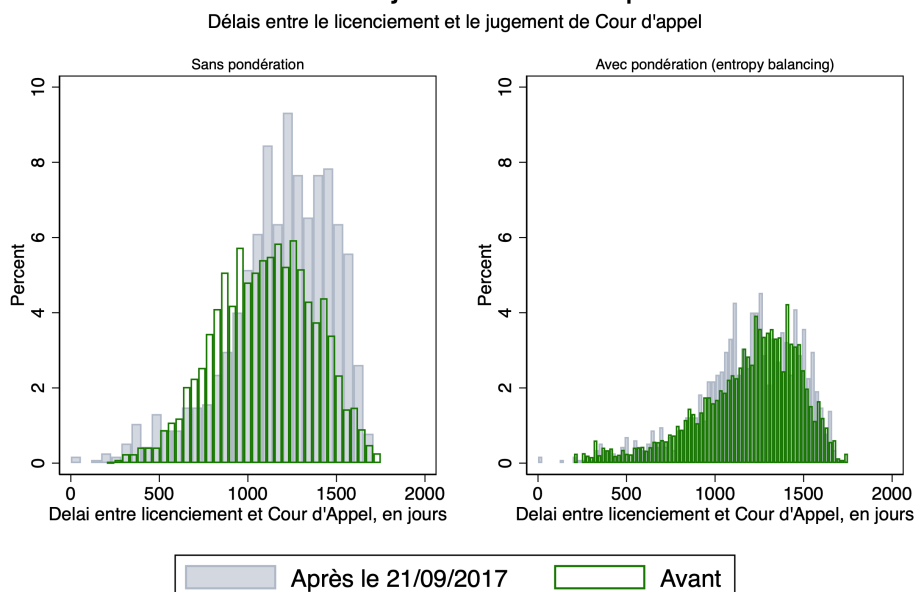
FIGURE 1.13 – Variation du montant total des indemnités pour licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme toutes anciennetés confondues



Note : Ce graphique reporte les variations du montant total des indemnités pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, de l’arrêt de la Cour d’appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et de l’arrêt de Cour d’appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

FIGURE 1.14 – Distributions des délais entre la date du licenciement et la date de l’arrêt de Cour d’appel avant et après la réforme

### Distribution des délais en jours avant et après le 21/09/2017



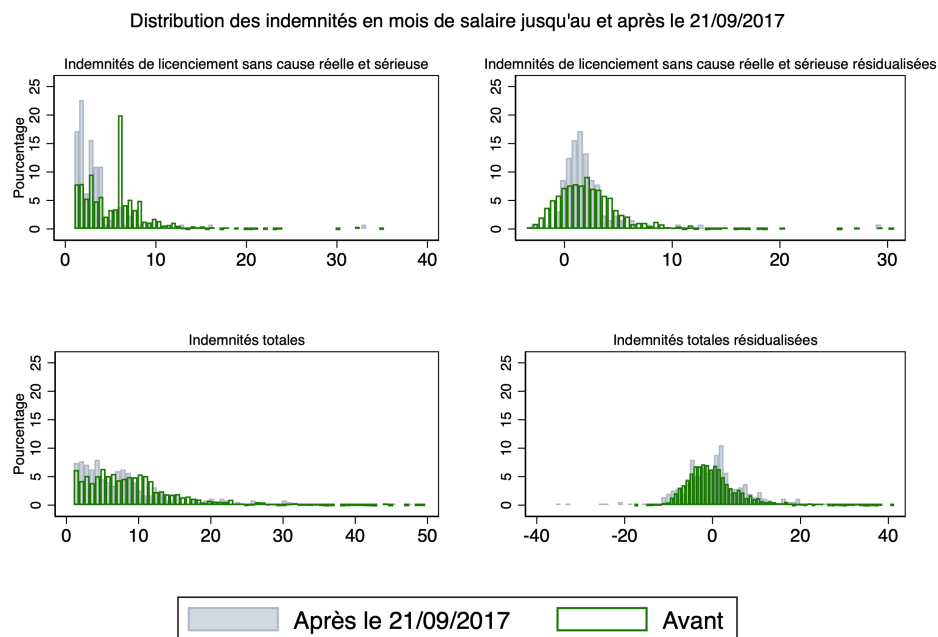
Source: Base d'arrêts de cour d'appel

Note : Dans le graphique de droite, la distribution des délais pour les décisions de Cour d’appel entre le 17/11/2012 et le 21/09/2017 pour des licenciements sur cette même période est pondérée afin que les différences entre sa moyenne, sa variance et sa skewness avec celle de la distribution post-réforme soient minimisées avec la méthode entropy balancing (Hainmueller [2012])

mois après le 22/09/2017, ou plus précisément 1770 jours après le 22/09/2017, nous comparons ces arrêts avec ceux qui ont été rendus sur une période de 1770 jours avant le 22/09/2017, soit entre le 17/11/2012 et le 21/09/2017 pour des licenciements sur cette même période. Ceci permet d’obtenir une distribution de délais entre la date du licenciement et la date de l’arrêt dans ce groupe témoin a priori proche de celle des arrêts de notre base de données portant sur les licenciements post-réforme. Nous pondérons les données afin d’obtenir des distributions de délais entre la date du licenciement et la date de l’arrêt de Cour d’appel similaires avant et après la réforme (Hainmueller [2012]). Nous présentons les distributions pondérées des indemnités de licenciement conditionnelles aux variables observables avant et après la réforme pour les licenciements avec au plus 5 années et plus de 5 années d’ancienneté et les indicateurs de dispersion des indemnités (écart-type divisé par la moyenne) avant et après réforme. La Figure 1.14 montre ces distributions.

Nous analysons ensuite la distribution des indemnités, avant et après la réforme, pour les personnes ayant au plus 5 ans d’ancienneté au moment du licenciement. Il s’agit donc des cas de contentieux pour lesquels le barème est le plus contraignant. La Figure 1.15 montre ces distributions pour les indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour les indemnités totale (avec et sans résidualisation). On observe une diminution de la dispersion des indemnités résidualisées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse après la réforme (panel haut-droite). La dispersion du montant total des indemnités résidualisées concernant l’ensemble des licenciements semble augmenter après la réforme (panel bas-droite). La Figure 1.16 présente les mêmes graphiques, pour les salariés ayant au moins 5 ans d’ancienneté au moment du licenciement. On constate une diminution de la dispersion des indemnités résidualisées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse après la réforme (panel haut-droite). Il n’y a pas d’évolution claire de la dispersion du montant total des indemnités résidualisées concernant

FIGURE 1.15 – Dispersion avant et après la réforme des montants d’indemnisation (en mois de salaire) pour les personnes licenciées de 5 ans d’ancienneté au plus



Source: Base d’arrêts de cour d’appel

Note : “Avant” correspond aux arrêts de Cour d’appel entre le 17/11/2012 et le 21/09/2017 pour des licenciements sur cette même période. Les indemnités sont résidualisées avec les variables explicative suivantes : ancienneté, âge, sexe, salaire, type de licenciement, statut de salarié protégé, effets fixes Cour et mois de l’arrêt, délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et de l’arrêt de Cour d’appel et tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Données incluant uniquement les cas avec une indemnité totale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul positive.

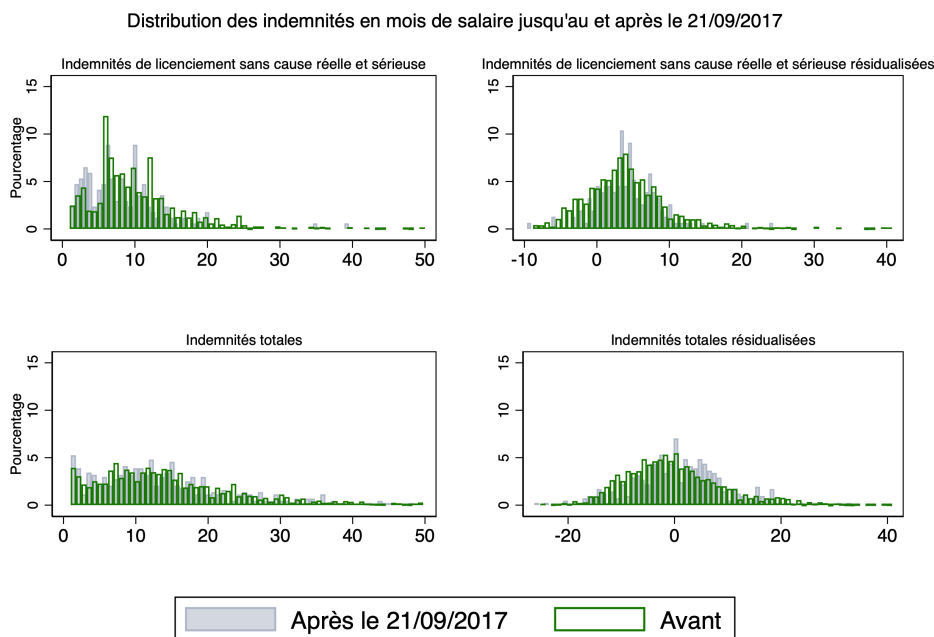
l’ensemble des licenciements (panel bas-droite).

Afin de quantifier ces changements de distribution des indemnités, nous comparons les écart-types, qui sont un indicateur de dispersion, avant et après introduction du barème. Nous calculons cet écart-type sur les indemnités résidualisées. Pour les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l’écart-type pour les travailleurs de moins de 5 ans d’ancienneté vaut 2.27 après la réforme, contre 3.71 avant. Pour les travailleurs ayant au moins 5 ans d’ancienneté, cet écart-type est de 5.02 après, par rapport à 7.24 avant. Les différences d’écart-type après mise en place du barème sont donc de -1.44 pour les salariés ayant moins de 5 ans d’ancienneté et -2.22 pour ceux ayant plus de 5 ans. La dispersion des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse a donc diminué après la réforme, que ce soit pour les travailleurs à faible ancienneté comme pour ceux ayant une ancienneté élevée.

Nous procédons au même examen pour les indemnités totales en incluant également les licenciements nuls. L’écart-type pour les personnes ayant moins de 5 ans d’ancienneté est passé de 9.55 avant l’introduction du barème à 11.98 après son introduction. Pour les salariés ayant plus de 5 ans d’ancienneté, l’écart-type est de 10.38 après la réforme et il était égal à 16.80 avant. Pour les travailleurs à faible ancienneté, l’écart-type des indemnités totales a donc augmenté (+2.43) alors qu’il a diminué pour les autres travailleurs (-6.41). La dispersion des indemnités totales obtenues pour l’ensemble des licenciements nuls et sans cause réelle et sérieuse a donc augmenté après la réforme pour les personnes licenciées avec 5 années d’ancienneté au plus. Elle a en revanche diminué pour les travailleurs avec plus de 5 ans d’ancienneté.

Pour les travailleurs à faible ancienneté, l’accroissement de la dispersion des indemnités totales semble résulter de deux mécanismes. D’abord, il y a eu un accroissement de la proportion

FIGURE 1.16 – Dispersion avant et après la réforme des montants d’indemnisation (en mois de salaire) pour les personnes licenciées de plus de 5 ans d’ancienneté



Source: Base d’arrêts de cour d’appel

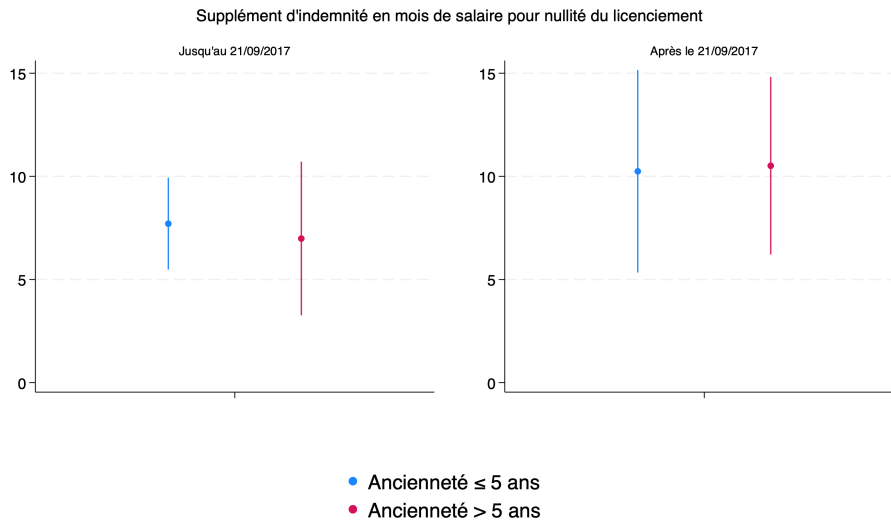
Note : “Avant” correspond aux arrêts de Cour d’appel entre le 17/11/2012 et le 21/09/2017 pour des licenciements sur cette même période. Les indemnités sont résidualisées avec les variables explicative suivantes : ancienneté, âge, sexe, salaire, type de licenciement, statut de salarié protégé, effets fixes Cour et mois de l’arrêt, délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et de l’arrêt de Cour d’appel et tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Données incluant uniquement les cas avec une indemnité totale pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul positive.

de licenciements nuls qui a crû pour les anciennetés de 5 ans au plus mais pas pour celles de plus de 5 années comme montré plus haut. Ensuite, on constate des montants d’indemnisation nettement supérieurs pour les licenciements nuls comparés à ceux des licenciements sans cause réelle et sérieuse. C’est ce que montre la Figure 1.17, qui présente le coefficient associé à une variable égale à 1 si le licenciement est nul dans l’échantillon des licenciements nuls et sans cause réelle et sérieuse avant et après la réforme et pour des anciennetés de plus ou moins 5 années. Enfin, la Figure 1.18 montre l’évolution des distributions d’indemnités (observées et résidualisées) en tenant compte des licenciements nuls.

Ces analyses montrent que la moyenne et la dispersion du montant d’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ont toutes deux diminué après la mise en place du barème. En revanche, en prenant en compte les indemnités totales obtenues dans le cadre de ces licenciements, ni la moyenne ni la dispersion n’ont diminué. On observe également une hausse de la part de licenciements jugés nuls et une hausse du montant d’indemnisation de la nullité pour les salariés de faible ancienneté. En considérant ensemble les licenciements sans cause réelle et sérieuse et les licenciement jugés nuls, il n’y a pas eu de baisse de la moyenne des indemnités totales. La dispersion du montant total des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ou jugé nul a augmenté du fait de la plus grande proportion de licenciements jugés nuls.



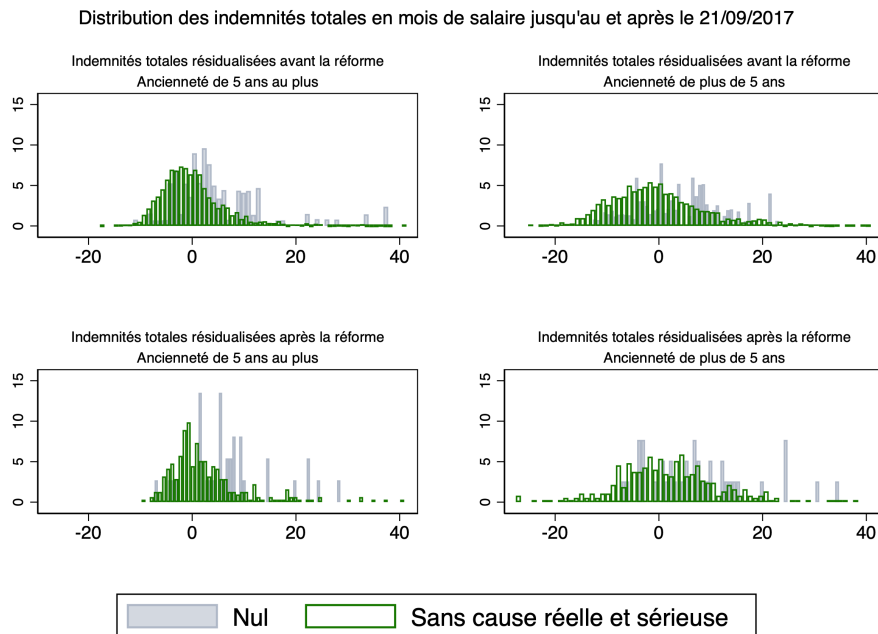
FIGURE 1.17 – Supplément d’indemnité pour licenciement nul



Source: Base d'arrêts de cour d'appel

Note : Ce graphique reporte le coefficient associé à une variable égale à 1 si le licenciement est nul dans l'échantillon des licenciements nuls et sans cause réelle et sérieuse d'une régression où la variable dépendante est le montant total des indemnités et les variables de contrôle incluent le type de licenciement (économique ou pour motif personnel), le sexe, le statut protégé ou non, le mois du jugement, la Cour d'appel, le délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de l'arrêt de Cour d'appel et une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

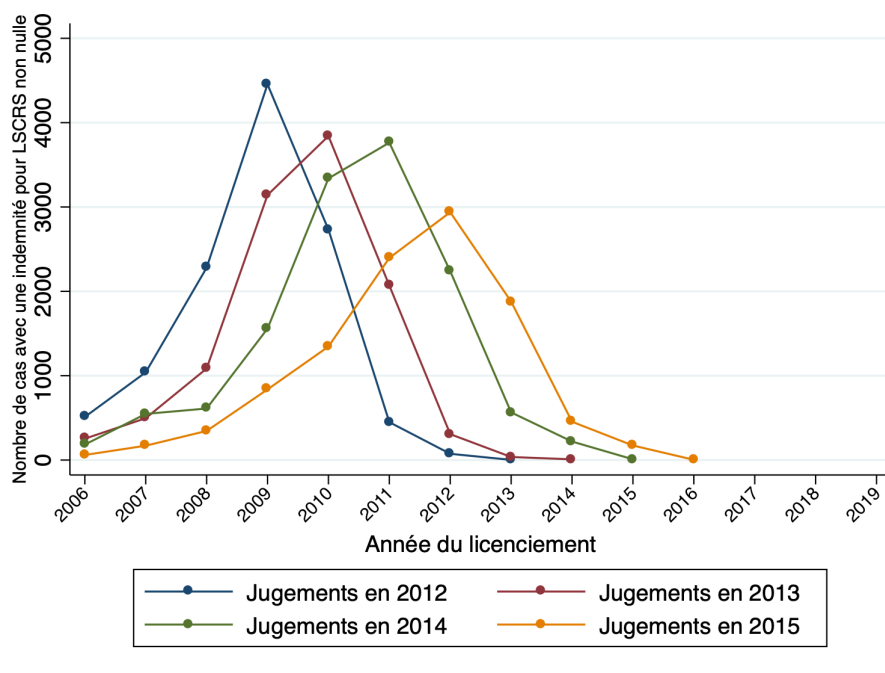
FIGURE 1.18 – Distributions des montants résidualisés d'indemnités pour les licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse avant et après la réforme



Source: Base d'arrêts de cour d'appel

Note : Les indemnités sont résidualisées avec les variables explicatives suivantes : ancienneté, âge, sexe, salaire, type de licenciement, statut de salarié protégé, effets fixes Cour et mois du jugement, délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et d'arrêt de Cour d'appel et une tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Données incluant toutes les indemnités perçues positives, les cas sans indemnité étant exclus.

FIGURE 1.19 – Nombre d’observations par année de licenciement et année d’arrêt de Cour d’appel



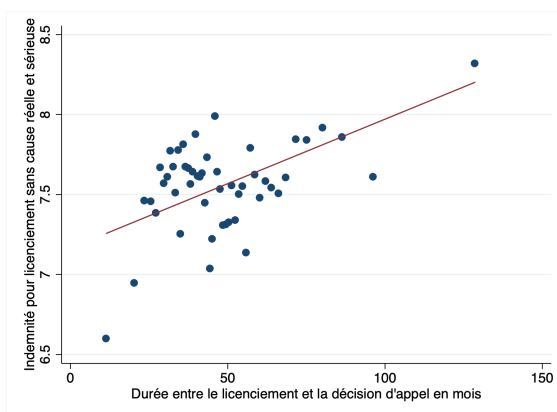
## 1.4 Les effets de sélection

L’interprétation des résultats décrits ci-dessus n’est pas évidente en raison de potentiels effets de sélection. La durée médiane du délai entre le licenciement et l’arrêt de Cour d’appel est de 1400 jours, soit 3,8 années. Nous disposons de 7313 arrêts portant sur des licenciements survenus depuis le 22/09/2017 et de 2557 arrêts portant sur des licenciements survenus depuis le 22/09/2018. Nous trouvons que la durée médiane du délai entre le licenciement et l’arrêt de Cour d’appel est de 1178 jours pour les licenciements survenus depuis le 22/09/2017. Cette durée médiane est de 902 jours pour les licenciements survenus depuis le 22/09/2018. Cela implique que les licenciements survenus entre le 22/09/2018 et le 21/09/2019 et déjà jugés ne sont pas nécessairement représentatifs de l’ensemble des licenciements survenus sur cette période. Beaucoup de licenciements seront jugés après juillet 2022, comme le suggère la Figure 1.19 pour les licenciements intervenus jusqu’en 2016.

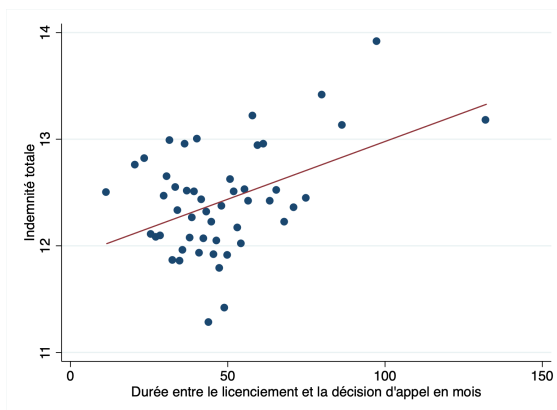
Il est possible d’inspecter les potentiels effets de sélection en corrélant les indemnités accordées par les juges et les délais entre le licenciement et l’arrêt jugé en appel. En particulier, nous analysons le lien entre les indemnités décidées (pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et totales) et le délai entre le licenciement et l’arrêt de Cour d’appel. La Figure 1.20 présente ces corrélations. Ces graphiques montrent que l’indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est corrélée positivement au délai entre le licenciement et la l’arrêt de Cour d’appel. De même, l’indemnité totale allouée est corrélée positivement au délai entre licenciement et décision d’appel. Les indemnités allouées dans le cadre des affaires traitées rapidement présentent une caractéristique : elles sont en moyenne plus faibles.

La Figure 1.21 montre que le délai entre la date du licenciement et l’arrêt en Cour d’appel est corrélé avec d’autres caractéristiques du contentieux. En effet, le délai est plus long pour les licenciements économiques et pour les salariés protégés. Il existe également une corrélation positive entre le délai et le montant de l’indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse conditionnellement aux caractéristiques observables des cas (Figure 1.22). Cette corrélation est

FIGURE 1.20 – Corrélation des indemnités avec le délai

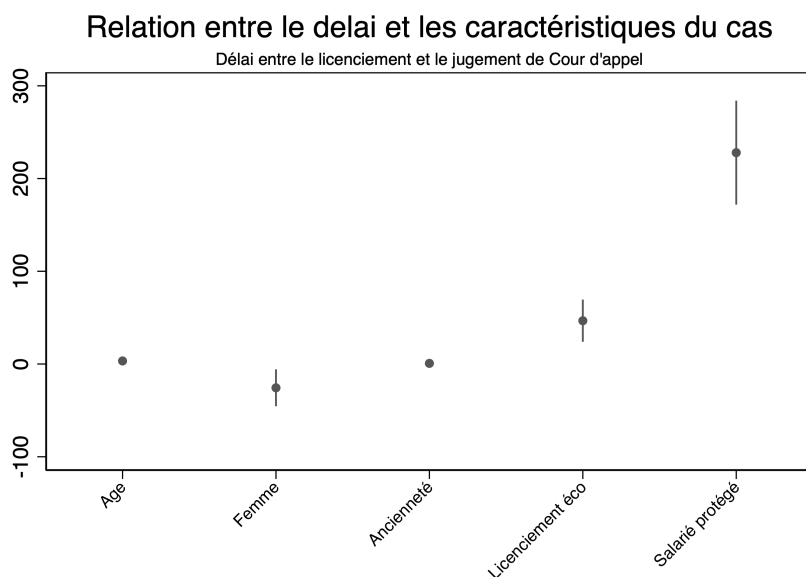


(a) Licenciement sans cause réelle et sérieuse



(b) Indemnités totales

FIGURE 1.21 – Corrélation entre le délai entre le licenciement et la décision d’appel (en mois) et les caractéristiques des cas



Note : Données incluant uniquement les cas avec une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse positive. Résultats produits en contrôlant de la Cour d’Appel et du mois de l’arrêt en Cour d’appel.

aussi positive pour les indemnités totales, en combinant les licenciements sans cause réelle et sérieuse et les licenciements nuls (Figure 1.23). Par conséquent, une sur-représentation des affaires à faible délai dans les années récentes peut engendrer un problème de sélection et biaiser l’analyse. Plus de recul peut être nécessaire pour analyser l’effet du barème de 2017.

## 1.5 Les effets du barème indicatif issu de la loi du 8 août 2015 sur les arrêts des Cours d’appel

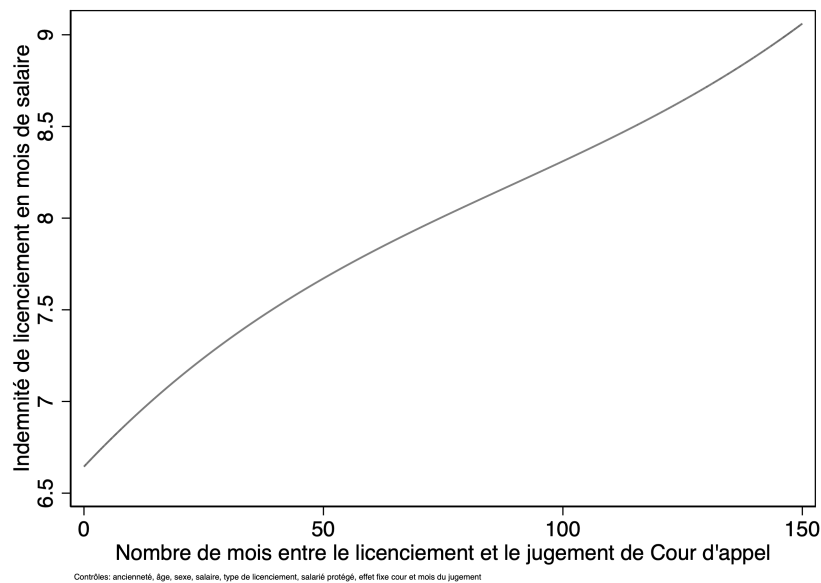
### 1.5.1 Evolution des indemnités moyennes

De manière similaire à l’analyse pour les effets de barème de 2017, nous nous intéressons également aux éventuels effets du barème indicatif. Le barème indicatif date du 8 août 2015.

La Figure 1.24 compare les seuils du barème de 2017 au barème indicatif de 2015. Ces seuils sont très proches. La principale différence entre les deux barèmes tient donc au fait que celui de 2015 n’était pas obligatoire. Cette figure compare également les montants moyens d’indemnisation avant le barème indicatif (graphique de gauche) et après (graphique de droite). Les arrêts de Cour d’appel ont pu être influencés par le barème indicatif à partir du 8 août 2015. Les montants moyens d’indemnisation semblent plus faibles et la dispersion semble également avoir été affectée.

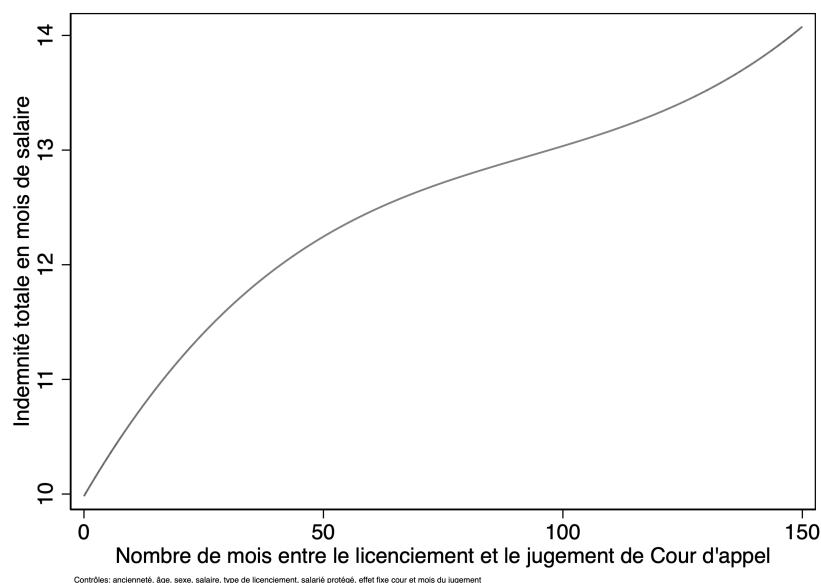
Nous estimons ensuite l’équation de régression 1.1 où la variable *Post* indique maintenant que l’arrêt de Cour d’appel a eu lieu à partir d’août 2015, en ne considérant que les affaires jugées entre le 1er janvier 2012 et le 21 septembre 2017, avant l’introduction du barème obligatoire. Les dates sélectionnées ici concernent les dates des arrêts plutôt que les dates de licenciement car le barème indicatif devait constituer un guide pour les magistrats qui pouvait s’appliquer pour tous les licenciements, indépendamment de leur date. En outre, nous ne considérons pas les arrêts rendu après le 21 septembre 2017, afin de bien isoler l’effet du barème indicatif de 2015 et de ne pas le confondre avec ceux qui pourraient être induits par le barème de 2017. La Figure 1.25

FIGURE 1.22 – Relation entre le montant d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résidualisé (en mois de salaire) et le délai entre le licenciement et l'arrêt de la Cour d'appel (en mois)



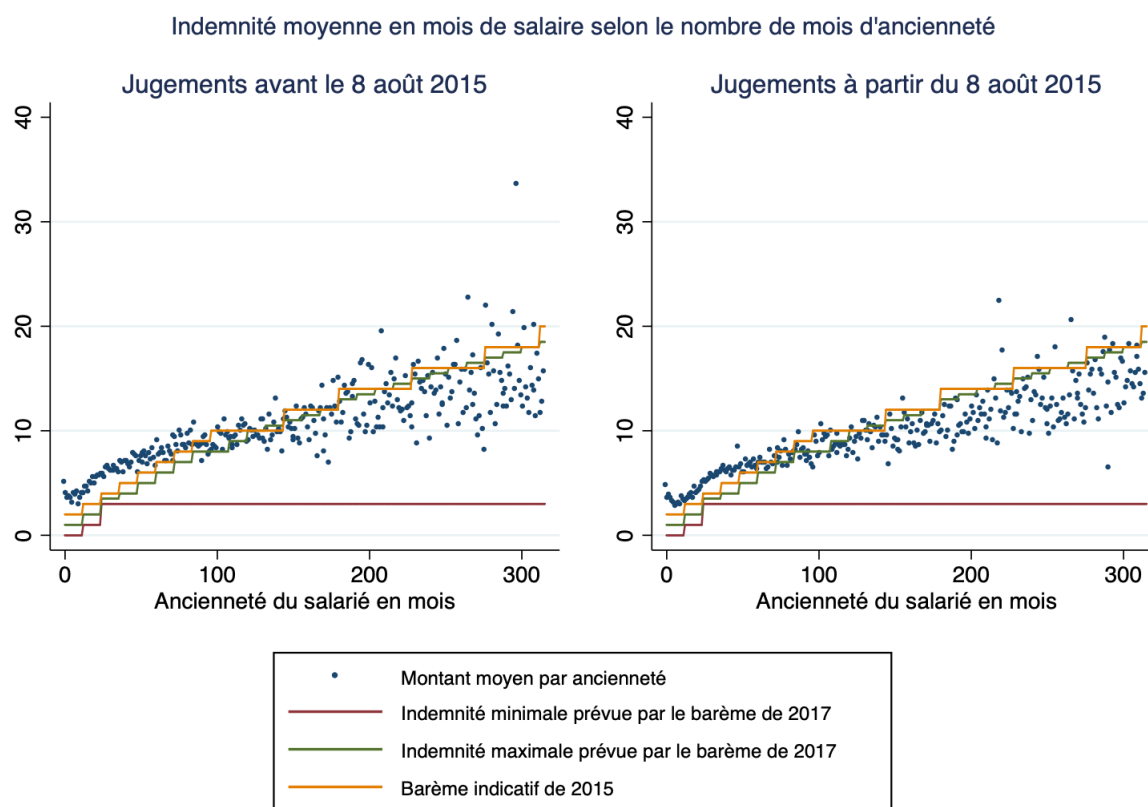
Note : Le montant d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse résidualisé est estimé en régressant le montant sur un polynôme de troisième degré du délai, sur l'ancienneté, l'âge, le sexe, le salaire, le type de licenciement, le statut salarié protégé, des effets fixes Cour et mois de l'arrêt et une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Données incluant uniquement les cas avec une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse positive.

FIGURE 1.23 – Relation entre le montant total d'indemnisation résidualisé (en mois de salaire) et le délai entre le licenciement et l'arrêt de la Cour d'appel (en mois)



Note : Le montant total résidualisé est estimé en régressant le montant total sur un polynôme de troisième degré du délai, sur l'ancienneté, l'âge, le sexe, le salaire, le type de licenciement, le statut salarié protégé, des effets fixes Cour et mois de l'arrêt de Cour d'appel, et une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Données incluant uniquement les cas avec une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul positive.

FIGURE 1.24



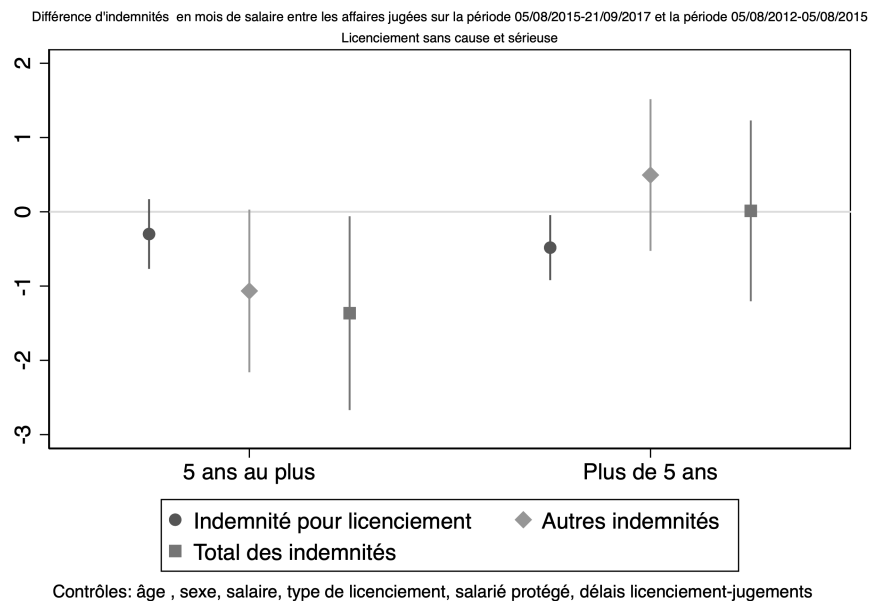
Source: Base d'arrêts de cour d'appel, arrêts jugés en 2012 ou après. Moyennes des indemnités conditionnellement à l'indemnité étant positive. Le barème indiqué est celui pour les entreprises de plus de 11 salariés.

montre les résultats des estimations, en distinguant pour les travailleurs ayant plus ou moins de 5 ans d'ancienneté. Ce graphique se concentre sur les licenciements sans cause réelle et sérieuse, car c'est sur eux que porte le barème indicatif. On constate que l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse n'a pas diminué significativement, pour les salariés dont l'ancienneté était inférieure à 5 ans au moment du licenciement tandis qu'elles ont diminué d'environ un demi mois de salaires pour ceux dont les anciennetés étaient supérieures. Néanmoins, les indemnités totales ont diminué d'environ 1,3 mois de salaire pour les salariés dont l'ancienneté était inférieure à 5 ans. En revanche, on observe un effet opposé pour les salariés dont l'ancienneté était supérieure à 5 ans : leurs indemnités totales obtenues dans des cas de licenciements sans causes et sérieuses n'ont pas diminué après l'introduction du barème indicatif. L'analyse de l'évolution des indemnités totales obtenues dans les cas de licenciements sans cause réelle et sérieuse ou nulle ne permet pas de déceler d'impact significatif du barème de 2015 (Figure 1.26). Au total, le barème de 2015 ne semble pas avoir eu d'impact significatif marqué sur les indemnités de licenciement. On observe bien une légère diminution des montants moyens d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais qui est compensée par un accroissement des autres indemnités obtenues dans le cadre de ces licenciements. En outre, la prise en compte des licenciements nuls ne montre aucun impact significatif du montant total des indemnités.

### 1.5.2 Dispersion des indemnités

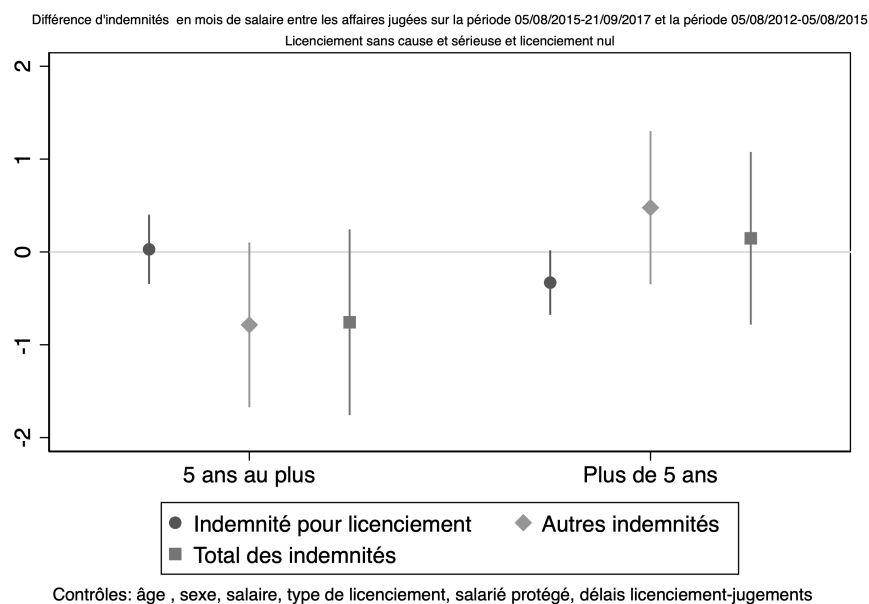
Tout comme pour l'analyse du barème de 2017, nous examinons l'évolution de la dispersion des indemnités en réponse au barème indicatif de 2015. Cet examen permet de déceler un éventuel impact des 2015 sur l'incertitude liée aux indemnités pour licenciement sans cause

FIGURE 1.25 – Variation des montants d'indemnisation pour licenciements sans cause réelle et sérieuse entre avant et après le barème indicatif de 2015



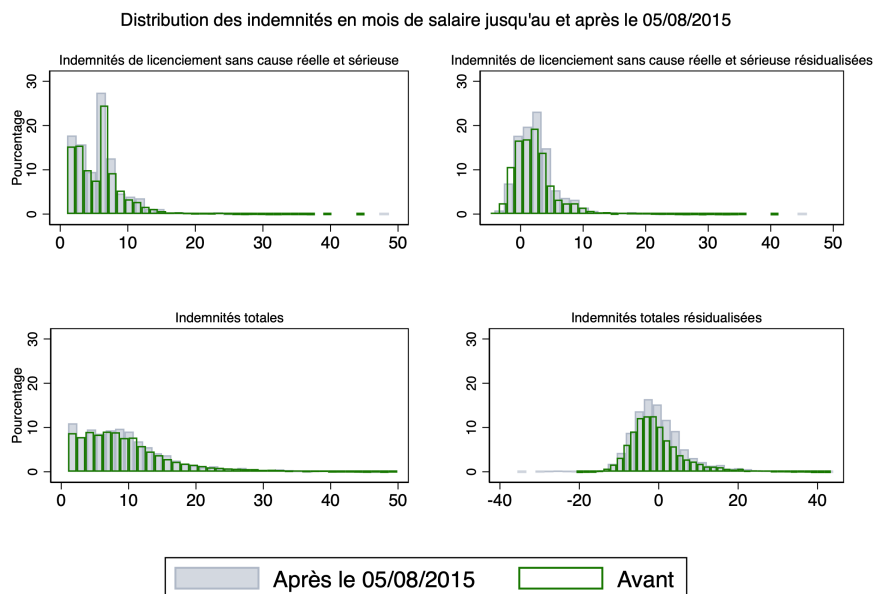
Note : Ce graphique reporte les variations des montants d'indemnisation conditionnels au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, à la Cour d'appel et au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et d'arrêt de Cour d'appel. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

FIGURE 1.26 – Variation des montants d'indemnisation pour licenciements sans cause réelle et sérieuse et nuls entre avant et après le barème indicatif de 2015



Note : Ce graphique reporte les variations des indemnités conditionnelles au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, à la Cour d'appel et au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et d'arrêt de Cour d'appel. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.

FIGURE 1.27 – Distributions des montants d’indemnisation résidualisés pour les licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse du 05/08/2012 au 04/08/2015 et du 05/08/2015 au 21/09/2017 concernant les salariés d’au plus 5 ans d’ancienneté à la date du licenciement



Source: Base d'arrêts de cour d'appel

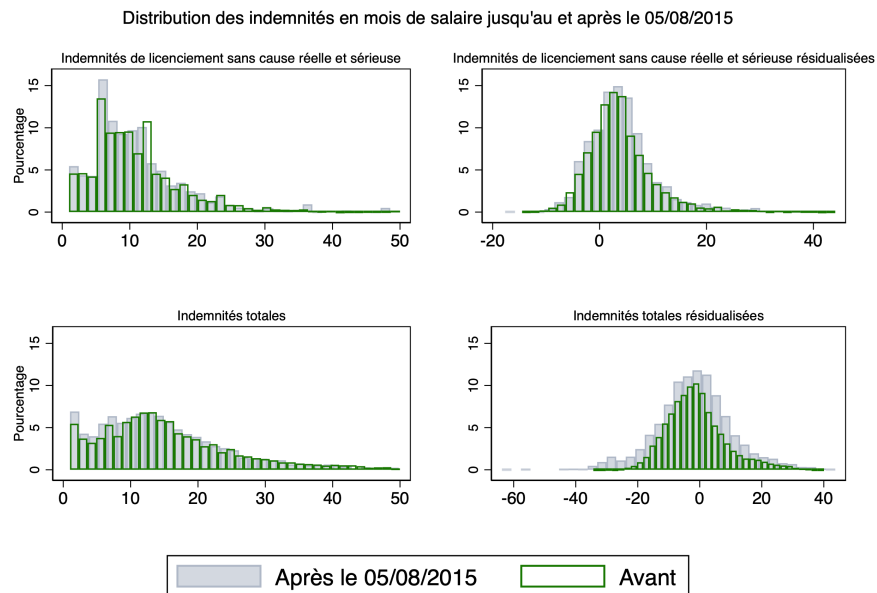
Note : Les montants d’indemnisation sont résidualisés avec les variables explicatives suivantes : ancienneté, âge, sexe, salaire, type de licenciement, statut de salarié protégé, effets fixes Cour et mois du jugement, délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et d’arrêt de Cour d’appel et une tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Panel haut : indemnisation pour absence de cause réelle et sérieuse uniquement ; Panel bas : total des indemnités obtenus dans de cadre de licenciement SCRS ou jugé nul.

réelle et sérieuse.

Nous considérons les distributions des montants d’indemnisation pour licenciements sans cause réelle et sérieuse et nuls pour les périodes du 05/08/2012 au 04/08/2015 et du 05/08/2015 au 21/09/2017. Comme précédemment, nous résidualisons les indemnités sur les variables de contrôle. La Figure 1.27 correspond aux indemnités pour les salariés ayant au plus 5 ans d’ancienneté à la date du licenciement, avant et après mise en place du barème indicatif. La Figure 1.28 porte sur les travailleurs de plus de 5 ans d’ancienneté. On observe une stabilité de la dispersion des montants d’indemnisation pour les salariés dont l’ancienneté était au plus égale à 5 ans ou au moins égale à 5 ans au moment du licenciement. En conclusion, contrairement au barème de 2017, le barème indicatif de 2015 ne semble pas avoir affecté la volatilité des indemnités.



FIGURE 1.28 – Distributions des montants d’indemnisation résidualisés pour les licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse du 05/08/2012 au 04/08/2015 et du 05/08/2015 au 21/09/2017 concernant les salariés de plus de plus 5 ans d’ancienneté à la date du licenciement



Source: Base d’arrêts de cour d’appel

Note : Les montants d’indemnisation sont résidualisés avec les variables explicatives suivantes : ancienneté, âge, sexe, salaire, type de licenciement, statut de salarié protégé, effets fixes Cour et mois du jugement, délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud’hommes et d’arrêt de Cour d’appel et une tendance linéaire temporelle pour la date du licenciement. Panel haut : indemnité pour absence de cause réelle uniquement ; Panel bas : total des indemnités pour licenciement SCRS ou nul.

## Partie 2

---

# Evaluation de l'impact du barème sur les entreprises

---

La première partie de ce rapport montre que le barème de 2017 a réduit le montant moyen d'indemnisation pour les licenciements sans cause réelle et sérieuse. En plus de la baisse du niveau d'indemnisation, nous trouvons également une diminution de la dispersion. Le barème peut donc être perçu comme une baisse des coûts de licenciement sans cause réelle et sérieuse et une réduction de l'incertitude liée à ces coûts. Cela impliquerait une augmentation du nombre de licenciements (qui sont moins coûteux), mais aussi davantage d'embauches<sup>1</sup>. Toutefois, dans la première partie nous trouvons également des substitutions entre les licenciements jugés sans cause réelle et sérieuse et les licenciements jugés nuls après l'introduction du barème. Il y a également des substitutions entre les différents types d'indemnisation octroyées, si bien que les indemnités totales, tous types de jugements confondus, ne diminuent pas. Ces effets pourraient estomper les potentiels effets du barème sur les comportements des entreprises. L'impact du barème sur les décisions d'embauches et de licenciements des entreprises dépend donc de la façon dont les employeurs perçoivent le barème. L'objectif de cette partie est de quantifier ces potentiels effets sur les flux de main d'oeuvre.

## 2.1 Méthodes

### 2.1.1 Doubles différences

Comme indiqué par la Figure 1, le barème instauré en 2017 est davantage contraignant pour les travailleurs ayant une faible ancienneté. Les entreprises dont la majorité des travailleurs a une ancienneté faible sont donc plus exposées à l'introduction du barème que celles dont la majorité des travailleurs a une ancienneté élevée. C'est cette source d'hétérogénéité que nous exploitons afin d'identifier les effets de la réforme sur les entreprises.

Plus précisément, nous comparons l'évolution des licenciements dans les entreprises ayant une part élevée de travailleurs ayant moins de cinq ans d'ancienneté, à celles pour lesquelles cette part est faible. Si les entreprises sont affectées par le barème, nous nous attendons à observer une augmentation du nombre de licenciements dans les entreprises les plus exposées, par rapport à celles moins exposées.

Cette stratégie repose sur l'hypothèse que les entreprises ayant des parts différentes de travailleurs avec moins de 5 ans d'ancienneté auraient eu des évolutions similaires en l'absence de l'introduction du barème. Nous sommes en mesure de tester cette hypothèse en effectuant des tests placebos sur la période précédant l'introduction du barème. Il n'est pas nécessaire de supposer que le niveau des licenciements aurait été le même dans ces différentes entreprises.

---

1. Ce type de mécanisme apparaît dans les modèles du marché du travail avec séparations endogènes à la Mortensen and Pissarides [1994]

Nous estimons des doubles différences sur la période allant de 2008 à 2020 sur un panel d'entreprises, en prenant l'année 2015 comme référence, soit un *event study*. Plus précisément, nous considérons l'équation suivante :

$$y_{it} = \sum_{\substack{k=-7 \\ k \neq 0 \\ k=5}}^{k=5} \beta_k \times Exposition_i \times \mathbb{1}_{t=2015+k} + \mu_i + \eta_t + \epsilon_{it} \quad (2.1)$$

où  $y_{it}$  est la variable d'intérêt (par exemple la part de licenciements dans l'effectif) dans l'entreprise  $i$  l'année  $t$ .  $\mu_i$  et  $\eta_t$  sont des effets fixes entreprise et année, respectivement. Ils permettent de contrôler des caractéristiques des entreprises constantes dans le temps ainsi que des chocs qui affectent toutes les entreprises de la même façon.  $Exposition_i$  correspond à l'exposition de l'entreprise  $i$  à la réforme. Il s'agit de la part de travailleurs ayant moins de 5 ans d'ancienneté avant la réforme.

Nous estimons cette spécification sur l'échantillon des entreprises présentes chaque année de 2008 à 2020 dans les Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS), avec une fréquence annuelle. Le coefficient d'intérêt,  $\beta_k$ , correspond donc au changement de la part des licenciements entre l'année  $t$  et l'année 2015 associé à une exposition plus élevée de un point.

### 2.1.2 Discontinuité temporelle

Le barème introduit porte sur les licenciements ayant eu lieu après le 22 septembre 2017. Notre seconde stratégie d'identification des effets du barème consiste donc à comparer les taux de licenciements des travailleurs ayant moins de 5 ans juste après et juste avant mise en place du barème. Cette méthode, qui utilise les Déclarations des Mouvements de Main d'Oeuvre (DMMO) et l'Enquête sur les Mouvements de Main d'Oeuvre (EMMO), est une étude longitudinale locale autour de la date d'introduction du barème. En effet, en l'absence de mise en place du barème, la probabilité de licenciement pour les travailleurs à faible ancienneté juste après le 22 septembre 2017 aurait été similaire à celle avant le 22 septembre 2017, une fois tenu compte des variations saisonnières et tendanciennes de cette probabilité. Étant donné que le barème est plus contraignant pour les travailleurs à faible ancienneté, nous étudions l'évolution de la part des licenciements de travailleurs ayant moins de 5 ans d'ancienneté parmi tous les licenciements et dans l'effectif total.

Nous estimons l'équation suivante sur la période T1-2008 à T3-2020, soit 51 trimestres, en prenant cette fois-ci comme référence le troisième trimestre de 2017 (le 39ème de la période) :

$$y_{it} = \sum_{\substack{k=-38 \\ k \neq 0 \\ k=12}}^{k=12} \beta_k \times \mathbb{1}_{t=39+k} + \sum_{q=1}^{q=4} \alpha_q \times Q_{qt} + \gamma T_t + \epsilon_{it} \quad (2.2)$$

où  $y_{it}$  est la variable d'intérêt (par exemple la part de licenciements dans l'effectif) dans l'entreprise  $i$  le trimestre  $t$ .  $Q_{qt}$  sont des indicatrices des saisons, et  $T_t$  un trend temporel.

Nous réalisons d'abord cette analyse au niveau entreprise (toutes celles présentes, ou pour un panel de celles présentes sur toute la période), puis au niveau agrégé, en utilisant les données de mouvements de main d'oeuvre. Si le barème est interprété par les entreprises comme une baisse des coûts de licenciement, nous nous attendons à observer une augmentation du nombre de licenciements juste après sa mise en place. En effet, les entreprises devraient alors mettre fin aux CDI qui étaient marginaux.

## 2.2 Données

### 2.2.1 Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS)

Les DADS sont issues des déclarations obligatoires réalisées par les employeurs. Ces données couvrent donc l'emploi salarié français de façon exhaustive. Pour chaque emploi, nous connaissons le numéro SIREN (qui permet d'identifier l'entreprise de façon constante dans le temps), la date de début et la date de fin de la période d'emploi. A partir d'un identifiant poste unique, nous pouvons repérer les flux de sortie. En revanche, le motif de sortie n'est pas connu dans les DADS, c'est pourquoi nous utilisons également les Mouvements de Main d'Oeuvre.

Les DADS exhaustives ne contenant pas d'identifiant travailleur stable au Cours du temps, l'ancienneté des travailleurs ne peut pas être calculée directement. Nous appliquons la méthode développée par Babet et al. [2022] afin de construire un panel de travailleurs à partir des DADS exhaustives. Cette méthode repose sur l'utilisation des caractéristiques connues des individus. Une fois ce panel construit, nous pouvons calculer, pour chaque emploi, l'ancienneté du travailleur à ce poste. Plus précisément, nous calculons en fait l'ancienneté depuis 2002 car il est possible de remonter seulement jusqu'à 2002 pour ce panel. Cela est néanmoins suffisant car nous avons besoin de savoir si les individus ont plus ou moins de 5 ans d'ancienneté autour de la mise en place du barème en 2017.

Notre analyse principale repose sur les DADS de 2008 à 2020 mais nous avons également exploité des années plus anciennes afin de calculer l'ancienneté.

### 2.2.2 Mouvements de Main d'Oeuvre (MMO)

Les MMO sont informatives sur les embauches et les fins de contrats des entreprises. En particulier, pour chaque sortie d'emploi, les données issues des MMO reportent le type de contrat de travail et de sortie (licenciement, démission, fin de CDD, rupture conventionnelle, ...). Les données issues des MMO indiquent également le numéro SIREN de l'entreprise. Elles peuvent donc être appariées avec les DADS au niveau entreprise<sup>2</sup>.

Jusqu'au deuxième trimestre 2015, les MMO sont construites à partir de deux sources : les Déclarations des Mouvements de Main d'Oeuvre (DMMO) et l'Enquête sur les Mouvements de Main d'Oeuvre (EMMO). Les DMMO étaient obligatoires pour tous les établissements de plus de 50 employés. Les données EMMO complètent cette information à partir d'une enquête portant sur les établissements plus petits. A partir du troisième trimestre de 2015, les données MMO sont construites à partir des données de la déclaration sociale nominative (DSN). Cette rupture dans la construction des données est à prendre en compte, car elle est susceptible d'affecter nos estimations. Nous utilisons les poids fournis par la DARES afin d'harmoniser cette rupture liée à l'arrivée des DSN. Nous nous assurons que l'application des ces poids nous permet de reconstituer à l'identique les flux de main d'oeuvre publié par la DARES au niveau trimestriel sur l'ensemble de la période.

L'appariement des DADS et des MMO (au niveau entreprise) permet donc de combiner des informations précises sur l'emploi et l'ancienneté dans le stock (avec les DADS) à des informations sur la nature des flux de sorties (obtenues à partir des MMO). Nous restreignons l'échantillon utilisé pour l'analyse aux entreprises présentes sur toute la période concernée dans les DADS (de 2008 à 2020) et apparaissant au moins une fois dans les MMO.

---

2. En revanche, un appariement au niveau travailleur est impossible car nous ne disposons pas d'identifiant commun entre les deux bases au niveau individuel.

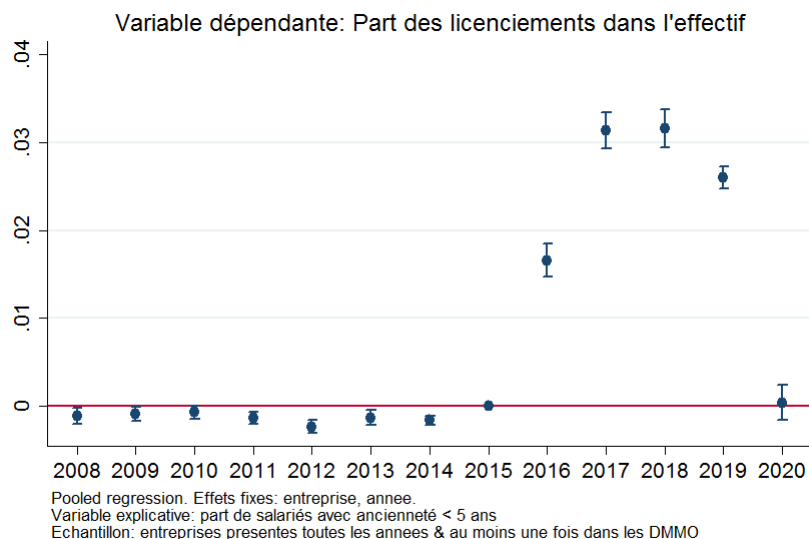


FIGURE 2.1 – Effet de l’ancienneté sur le taux de licenciement

Note : Ce graphique reporte l’estimation des paramètres  $\beta_k$  dans l’équation (2.1) pour chaque année de 2008 à 2020 lorsque la variable dépendante est la part de licenciements dans l’effectif de l’entreprise (i.e. le taux de licenciement).

## 2.3 Effets du barème sur les licenciements

La Figure 2.1 montre les estimations des paramètres  $\beta_k$  dans l’équation (2.1) pour chaque année de 2008 à 2020. La variable d’intérêt est la part de licenciements dans l’effectif de l’entreprise (i.e. le taux de licenciement). Chaque point indique l’effet d’une augmentation marginale d’un point de la part de salariés ayant moins de 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise. Les coefficients sont normalisés par rapport à l’écart en 2015, date à laquelle la part de licenciements dans l’effectif de l’entreprise s’établissait à 3,3% dans notre échantillon. Nous présentons également, pour chaque estimation, l’intervalle de confiance à 95%.

D’abord, nous constatons que nos estimations de 2008 à 2015 sont très proches de zéro. Cela suggère que notre hypothèse d’identification est crédible : les entreprises ayant des salariés à faible ancienneté ont des évolutions comparables aux entreprises avec des salariés ayant une ancienneté élevée en l’absence du barème. A partir de 2016, nous observons une augmentation de la part de licenciements dans l’effectif pour les entreprises ayant une part élevée de salariés avec une ancienneté de moins de cinq ans, par rapport aux autres entreprises. Plus précisément, nous estimons qu’une entreprise dont tous les travailleurs auraient une ancienneté inférieure à 5 ans augmenterait sa part de licenciements dans son effectif de 3 points de pourcentage en 2017, par rapport à une entreprise dont aucun travailleur n’a une ancienneté inférieure à 5 ans. Autrement dit, une augmentation de 10 points de pourcentage de la part de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à 5 ans est associée à une hausse de la part de licenciements de 0,3 point de pourcentage. Nous obtenons une estimation très proche de 0 pour 2020 mais les flux de cette année sont particuliers en raison de la pandémie.

La Figure 2.2 représente les estimations de  $\beta_k$  dans l’équation (2.1) lorsque la variable d’intérêt est la part de licenciements dans les flux de sortie de l’entreprise. Cette part s’établissait à 2% en 2015 dans notre échantillon. Tout comme pour la Figure 2.2, nous observons une augmentation de la part des licenciements à partir de 2016, se renforçant en 2017. Une part plus élevée de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à 5 ans de 10 points de pourcentage est associée à une augmentation de la part de licenciements dans les sorties de l’entreprise de 0,5 point de pourcentage en 2017.

La cause de l’augmentation de la part des licenciements avant la mise en place du barème de

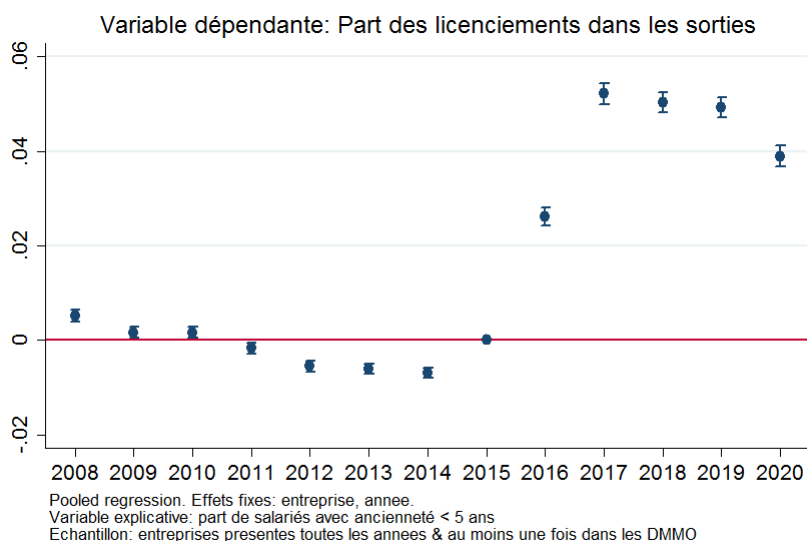


FIGURE 2.2 – Effet de l’ancienneté sur la part des licenciements dans les sorties totales

Note : Ce graphique reporte l’estimation des paramètres  $\beta_k$  dans l’équation (2.1) pour chaque année de 2008 à 2020 lorsque la variable dépendante est la part de licenciements dans les sorties totales

2017 parmi les entreprises ayant une plus grande part de salariés à faible ancienneté est incertaine. Elle pourrait résulter du barème indicatif de 2015. Mais elle peut aussi résulter de la mise en place progressive de la déclaration sociale nominative (DSN) qui a fortement crû du début de l’année 2016 au troisième trimestre de l’année 2017 (Humbert-Bottin [2018], Milin [2018] et Renne [2018]). En effet, ce changement dans la construction des données a conduit à inclure des entreprises plus petites dans l’échantillon. Ces entreprises sont aussi celles qui pourraient être plus jeunes avec une main d’oeuvre moins stable, et donc avoir davantage de travailleurs avec une faible ancienneté. A cet égard, nous constatons que l’ancienneté médiane des salariés dans les entreprises évolue dans le temps. Nous avons donc une possible erreur de mesure sur la variable d’exposition à la réforme, telle qu’elle est mesurée avant la mise en place du barème. La Figure 2.3 montre que l’ancienneté médiane des salariés dans les entreprises augmente au Cours du temps. Ce résultat est intuitif car nous utilisons un panel constant d’entreprises. Les données sont donc censurées à gauche. De manière surprenante, l’ancienneté médiane diminue à partir de 2017, ce qui est difficile à expliquer. Nous avons estimé à nouveau l’équation (2.1) en plafonnant à 6 ans l’ancienneté maximale mais cela n’affecte pas nos résultats.

Ce résultat sur l’évolution de l’ancienneté médiane suggère l’existence de facteurs inobservés qui affectent la comparabilité des entreprises dans le temps. Une partie de l’écart observé entre les entreprises plus et moins exposées à partir de 2016 pourrait être due à ces facteurs.

Nous nous tournons maintenant vers l’analyse longitudinale à partir des mouvements de main d’oeuvre. Pour chaque trimestre, nous obtenons une estimation de l’évolution de la part des licenciements de salariés ayant moins de 5 ans d’ancienneté parmi tous les licenciements, par rapport au troisième trimestre de 2017. Cette variable est donc définie conditionnellement à avoir licencié sur la période.

La Figure 2.4 reporte l’estimation des paramètres  $\beta_k$  dans l’équation (2.2) estimée sur l’ensemble des entreprises (même si elles ne restent pas dans l’échantillon MMO sur toute la période considérée, par exemple car elles n’enregistrent aucun mouvement sur la période, ou parce que l’échantillonnage ne les inclue pas). Nous contrôlons pour le taux de licenciement. Les estima-

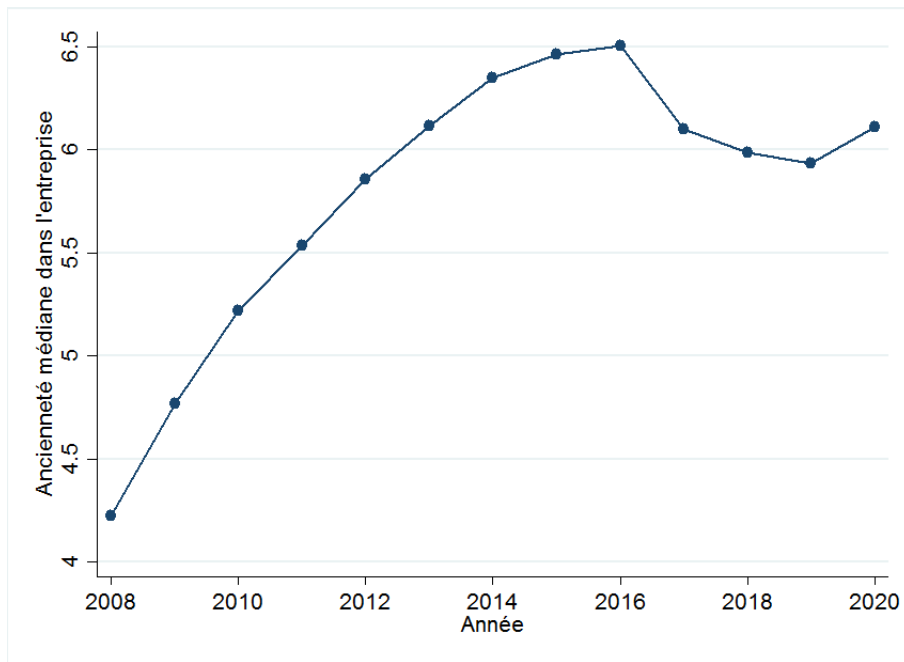


FIGURE 2.3 – Evolution de l’ancienneté médiane dans les entreprises

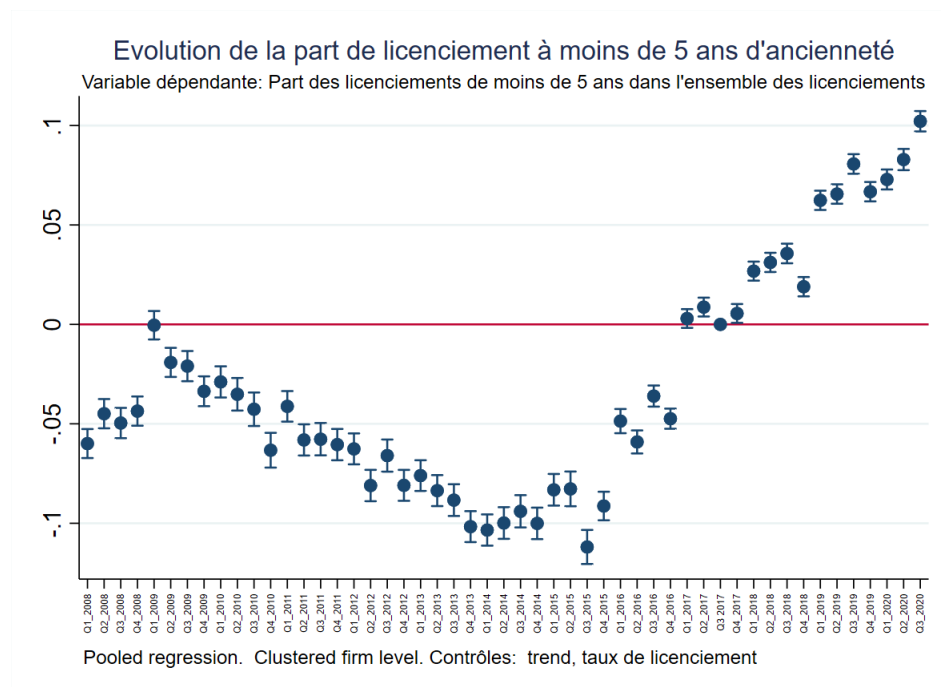


FIGURE 2.4 – Discontinuité temporelle - toutes les entreprises

Note : Ce graphique reporte l'estimation des paramètres  $\beta_k$  dans l'équation (2.2) estimée sur l'ensemble des entreprises.

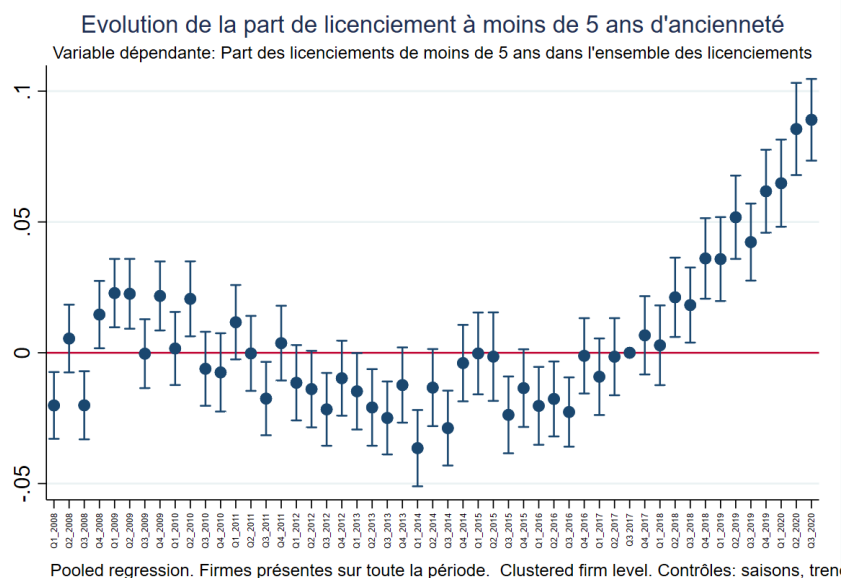


FIGURE 2.5 – Discontinuité temporelle - panel d'entreprises

Note : Ce graphique l'estimation des paramètres  $\beta_k$  dans l'équation (2.1) obtenus à partir du panel d'entreprises présentes dans les MMO sur toute la période.

tions présentent donc l'évolution des licenciements de travailleurs à faible ancienneté, à taux donné de licenciements. Nous constatons une augmentation de la part des travailleurs ayant une ancienneté inférieure à 5 ans dans les licenciements de l'entreprise à partir de 2016. Cette hausse se poursuit jusqu'à la fin de la période considérée. Cette évolution pourrait être expliquée par deux facteurs. Premièrement, il pourrait s'agir de l'effet du barème indicatif de 2015 puis de celui de barème obligatoire de 2017. Deuxièmement, ces évolutions pourraient également être dues à la montée en charge de la DSN en 2016 et 2017.

La Figure 2.5 présente les estimations des paramètres  $\beta_k$  dans l'équation (2.1) obtenus cette fois-ci à partir du panel d'entreprises présentes dans les MMO sur toute la période. Cela permet, en partie, de contrôler des effets de composition. Nous trouvons également une augmentation progressive des licenciements des salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté à partir de 2017. En 2019, la part de licenciements à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'ensemble des licenciements est de 5 points de pourcentage plus élevée par rapport à 2017.

Enfin, la Figure 2.6 porte sur le niveau agrégé dans l'économie. A cette fin, nous agrégeons l'ensemble des mouvements de main d'oeuvre au niveau de chaque trimestre pour l'ensemble des entreprises (et pas seulement celles appartenant au panel décrit ci-dessus). Les tendances sont similaires à celles décrites au niveau entreprise. En 2019, la part de licenciements à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'ensemble des licenciements est de 7 points de pourcentage plus élevée par rapport à 2017.

Nous considérons des variantes des trois figures décrites ci-dessus. Au lieu de s'intéresser à la part des licenciements de travailleurs ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans l'ensemble des licenciements, nous considérons la part de ces licenciements dans l'effectif de l'entreprise (ce qui correspond à un taux de licenciement à moins de 5 ans). Les Figures 2.7, 2.8 et 2.9 présentent ces résultats. La Figure 2.7, qui porte sur toutes les entreprises, indique des tendances similaires à celles de la Figure 2.4. En revanche, nous ne trouvons plus d'effet significatif lorsque nous nous restreignons au panel d'entreprises présentes sur toute la période (Figure 2.8) où lorsque nous agrégeons les données (Figure 2.9).

Nous présentons maintenant les résultats des régressions sur la base de l'équation (2.1)



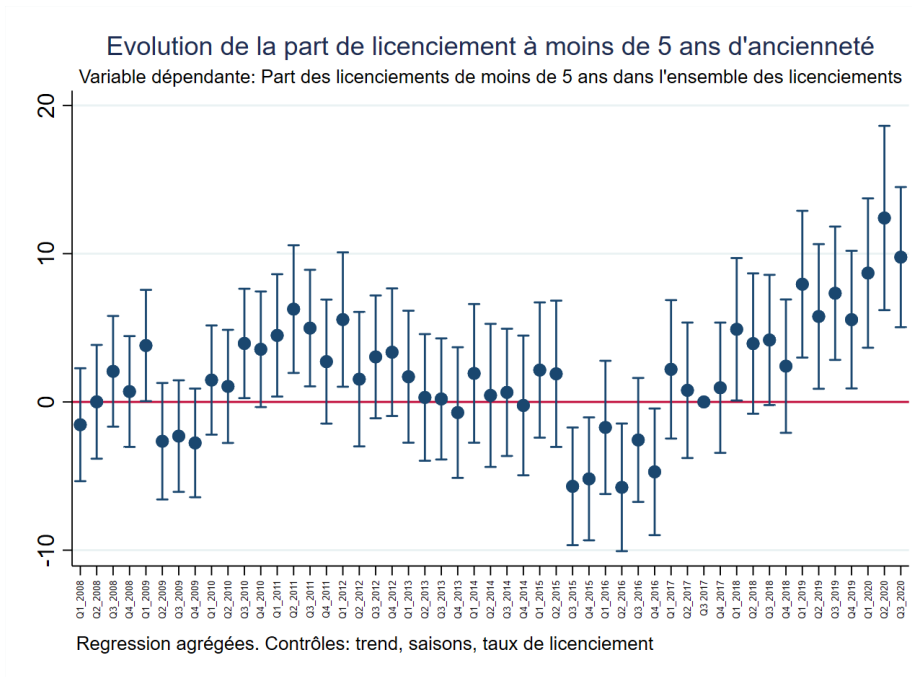


FIGURE 2.6 – Discontinuité temporelle - niveau agrégé

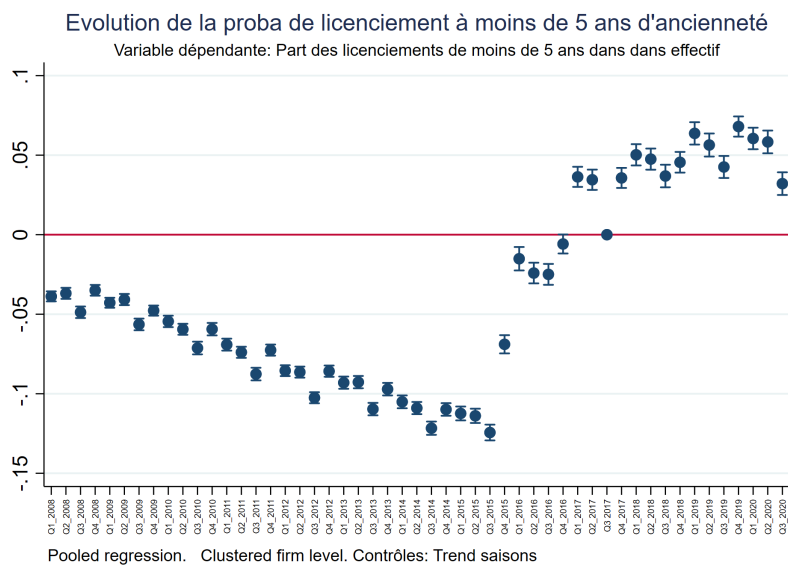


FIGURE 2.7 – Discontinuité temporelle - toutes les entreprises

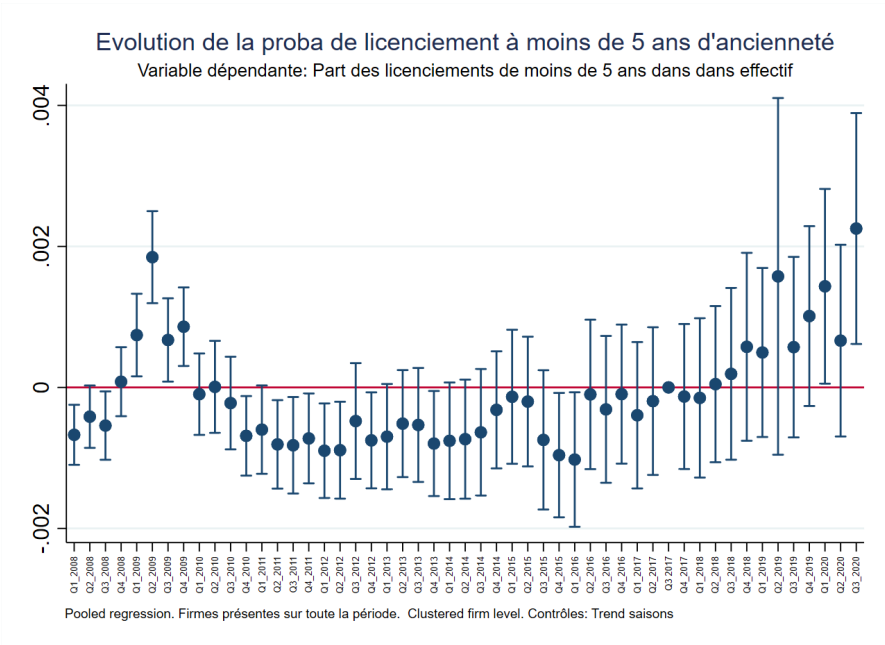


FIGURE 2.8 – Discontinuité temporelle - panel d'entreprises

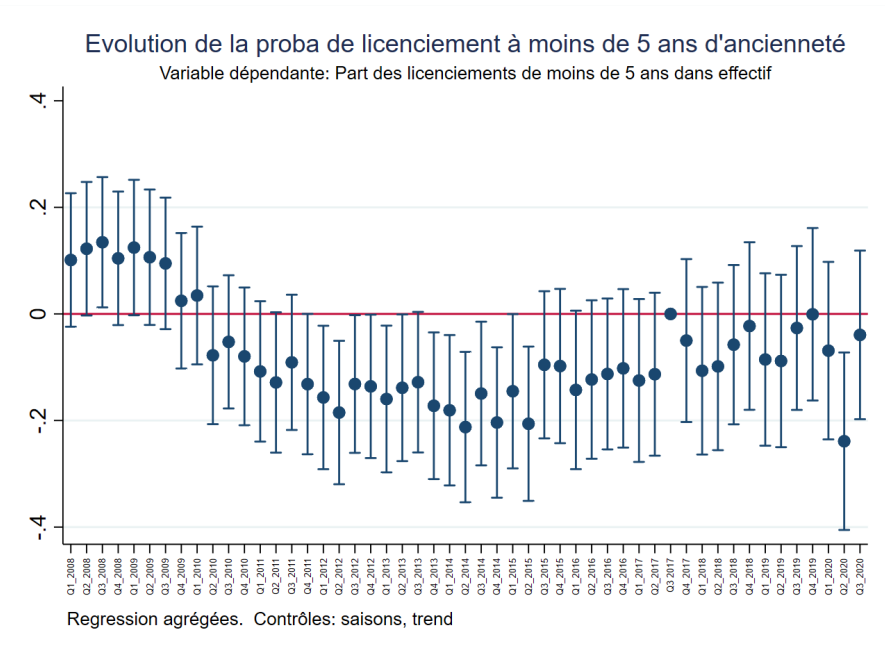


FIGURE 2.9 – Discontinuité temporelle - niveau agrégé

	(I)	(II)	(III)	(IV)
	Tx lic 5 ans	Part lic 5 ans	Tx emb CDI	Part emb CDI
$\mathbb{1}_{Post\ bar\grave{e}me}$	0.00103*** (5.40)	0.0469*** (14.89)	0.00710*** (20.27)	0.0452*** (25.45)
Trend	-0.0000535*** (-11.93)	-0.00313*** (-28.12)	0.0000492*** (5.94)	0.00195*** (21.95)
$\mathbb{1}_{Ann\acute{e}e2020}$	0.00106*** (3.77)	0.0540*** (14.07)	-0.00824*** (-19.87)	-0.0418*** (-17.39)
Tx separation		0.0119 (0.49)		
Tx entree				-0.0314 (-1.21)
Cst.	0.00815*** (37.09)	0.585*** (94.98)	0.0193*** (39.09)	0.305*** (60.44)
N	224102	224102	451762	412430

TABLE 2.1 – Résultats des régressions contrôlées

où nous avons substitué la somme des indicatrices de trimestre  $\mathbb{1}_t$  par une indicatrice unique pour la période qui suit l'introduction du barème à partir du 4ème trimestre 2017. Nous nous concentrons sur le panel d'entreprises présentes sur toute la période dans les MMO. Nous contrôlons donc de la saisonnalité et d'une tendance temporelle, auxquelles nous ajoutons une indicatrice pour l'année 2020 qui est si particulière, ainsi que le taux de séparation et le taux d'entrée calculés au niveau de chaque entreprise pour les variables qui sont exprimées en part des mouvements. La Table 2.1 présente les résultats de ces estimations. Les variables d'intérêt considérées sont la part des licenciements de moins de 5 ans dans l'effectif (première colonne) et dans le total des licenciements (deuxième colonne), la part des embauches en CDI dans l'effectif (troisième colonne) et dans le total des entrées (dernière colonne).

Nous estimons ainsi une augmentation moyenne de la part de licenciements à moins de 5 ans dans l'ensemble des licenciements (deuxième colonne) augmente de 4,7 points de pourcentage après introduction du barème, ce qui semble cohérent avec l'analyse graphique. Ces licenciements représentent en moyenne initialement 63% du total des licenciements. De manière cohérente également, le taux de licenciement à moins de 5 ans (première colonne) n'augmente que de 0,1 point de pourcentage (pour un taux initial moyen de 17%). Enfin, si on se tourne cette fois ci vers les flux d'entrée, le taux d'embauche en CDI augmente de 0,7 point (pour un taux moyen initial de 9,7%, troisième colonne), tandis que la part des embauches en CDI augmente de 4,5 points de pourcentage (dernière colonne).

---

## Conclusion

---

Les conclusions de cette évaluation de l'effet du barème introduit en 2017 sont nuancées. En première analyse, on observe bien une baisse significative – de l'ordre d'un mois de salaire – du montant moyen alloué par les juges en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse pour les salariés ayant une faible ancienneté (qui sont les plus affectés par le barème). Ce n'est pas négligeable, en regard du montant moyen accordé par le juge de 7 mois avant la réforme. On observe également une nette réduction de la dispersion de ces montants, l'écart type étant réduit d'un tiers pour les travailleurs de moins de 5 ans d'ancienneté. A première vue, la réforme semble donc avoir eu l'effet escompté sur le coût moyen mais aussi l'incertitude qui entoure les décisions. Cependant, il y a des substitutions entre les différents types d'indemnités octroyées, si bien que les indemnités totales ne diminuent pas de manière significative. Par ailleurs, on observe en parallèle une montée des demandes de nullité des licenciements pour les salariés ayant moins de 5 années d'ancienneté (mais pas pour les autres), et ce sans doute afin de contourner le barème. De facto, la probabilité qu'un licenciement soit jugé nul parmi les salariés à faible ancienneté, de l'ordre de 2% avant la réforme, a augmenté de 3 points post-réforme. Or, en cas de nullité les montants totaux alloués sont beaucoup plus élevés (d'environ 10 mois de salaire en moyenne après la réforme). Ainsi, même si l'obtention de la nullité du licenciement demeure relativement rare, l'augmentation des cas observés post-2017 tend à annuler l'effet de la réforme sur le montant total moyen des indemnités versées. L'évolution de la jurisprudence du licenciement nul est donc à surveiller de près. D'autant que tous les cas de licenciement post-réforme n'ont pas encore été jugés en Cour d'appel, et qu'il peut y avoir des effets de sélection au fil du temps.

L'effet de cette réforme sur les comportements de licenciement des entreprises est également difficile à identifier. Notre meilleure stratégie d'identification repose sur l'utilisation de l'ancienneté des travailleurs de l'entreprise comme source d'exposition à la réforme. A partir d'un panel d'entreprises présentes dans les DADS sur la période 2008-2020, on observe bien une hausse des licenciements à partir de 2016 parmi celles ayant une part plus importante de leurs effectifs avec une ancienneté de moins de 5 ans par rapport aux autres, et l'effet s'amplifie à partir de 2017. En moyenne, nos estimations suggèrent qu'une augmentation de 10 points de pourcentage de la part de travailleurs ayant une ancienneté inférieure à 5 ans est associée à une hausse de la part de licenciements de 0,3 point de pourcentage. Mais nous constatons également que l'ancienneté médiane dans les entreprises évolue dans le temps à partir de 2016 sans que nous puissions expliquer ces variations. Autrement dit, il pourrait y avoir des facteurs qui affectent la comparabilité des entreprises dans le temps, ce qui nuirait à notre stratégie d'identification. La forte croissance de la proportion d'entreprises couvertes par la déclaration sociale nominative (DSN) en 2016 et 2017 pourrait être l'un de ces facteurs. De manière complémentaire, nous exploitons la dimension trimestrielle des données sur les mouvements de main d'oeuvre afin d'analyser l'évolution temporelle des licenciements parmi les salariés ayant moins de 5 années d'ancienneté. Une fois la saisonnalité et la tendance temporelle neutralisées, il apparaît que la part des licenciements à moins de 5 ans dans l'ensemble des licenciements augmentent de près

de 5 points de pourcentage à partir de 2017 lorsqu'on se concentre sur un panel d'entreprises présentes dans les MMO sur la toute période 2008-2020. Ce panel permet de neutraliser les effets de composition importants dus au changement de mode de collecte des données, et notamment la montée en charge de la DSN en 2016 et 2017 (qui intervient juste après date d'introduction du premier barème indicatif). Il ne neutralise cependant pas les autres changements liés au passage à la DSN. En outre, ce panel ne constitue qu'une faible part (environ 10%) de la totalité des entreprises déclarant des mouvements de main d'oeuvre, ce qui rend difficile d'en extrapoler les résultats.

Au final ces constats mériteraient d'être approfondis à mesure que s'étoffe le nombre de décisions en Cour d'appel concernant des licenciements intervenus depuis la réforme. Si la tendance à la hausse que nous observons pour les licenciements nuls se confirme, les effets du barème sur le montant total moyen des indemnités allouées pourraient bien être en partie, voire totalement, neutralisés. Dans ce cas, l'effet attendu sur le comportement de licenciement (et d'embauche) des entreprises devrait à terme être négligeable.

---

## Bibliographie

---

- Damien Babet, Olivier Godechot, and Marco Palladino. In the land of akm : Explaining the dynamics of wage inequality in france. *ffhal-04104697*, 2022.
- Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo, Bérengère Patault, and Flavien Moreau. Judge bias in labor courts and firm performance. *Journal of the European Economic Assorciation*, 20(1), 2023. doi : 10.1093/pan/mpr025.
- Jens Hainmueller. Entropy balancing for causal effects : A multivariate reweighting method to produce balanced samples in observational studies. *Political Analysis*, 20(1) :25–46, 2012. doi : 10.1093/pan/mpr025.
- Elisabeth Humbert-Bottin. La dsn : nouvelle reference pour les echanges de donnees sociales des entreprises vers les administrations. *Courrier des Statistiques*, (1) :25–34, 2018.
- Kevin Milin. Reconstitution des mouvements de main-d’œuvre depuis 1993 : guide méthodologique. *DARES Document d’études*, (221), 2018.
- Dale Mortensen and Christopher Pissarides. Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3) :397–415, 1994.
- Catherine Renne. Bien comprendre la déclaration sociale nominative pour mieux mesurer. *Courrier des Statistiques*, 20(1) :35–44, 2018.

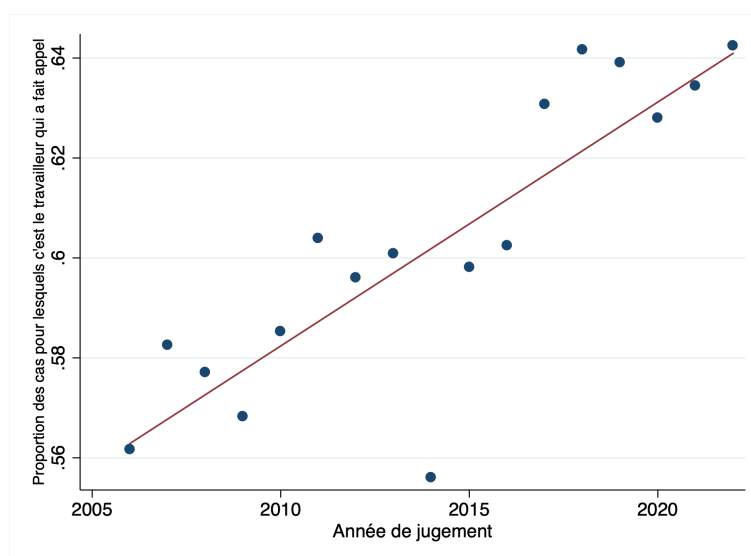
---

## Annexe

---

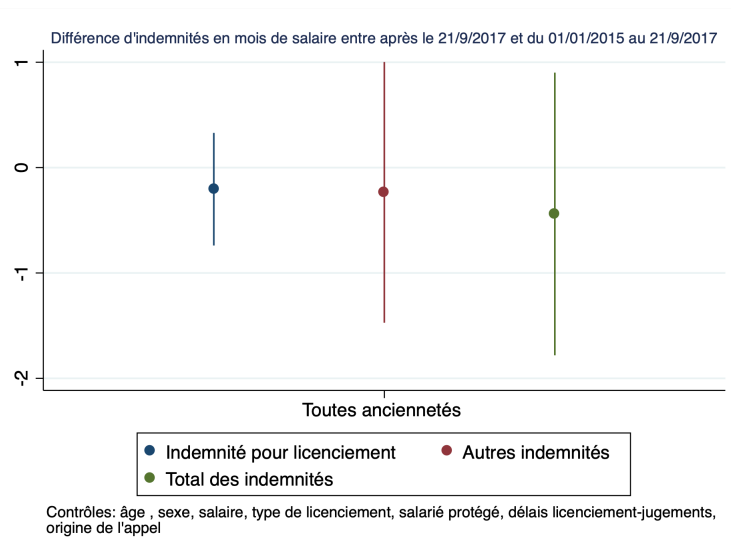
### Origine de l'appel

FIGURE A.1 – Evolution de la part d'appel lié au salarié



Note : Ce graphique reporte l'évolution au Cours du temps de la part d'appel dû au salarié.

FIGURE A.2 – Variation du montant total des indemnités pour licenciements nuls ou sans cause réelle et sérieuse entre avant et après la réforme toutes anciennetés confondues



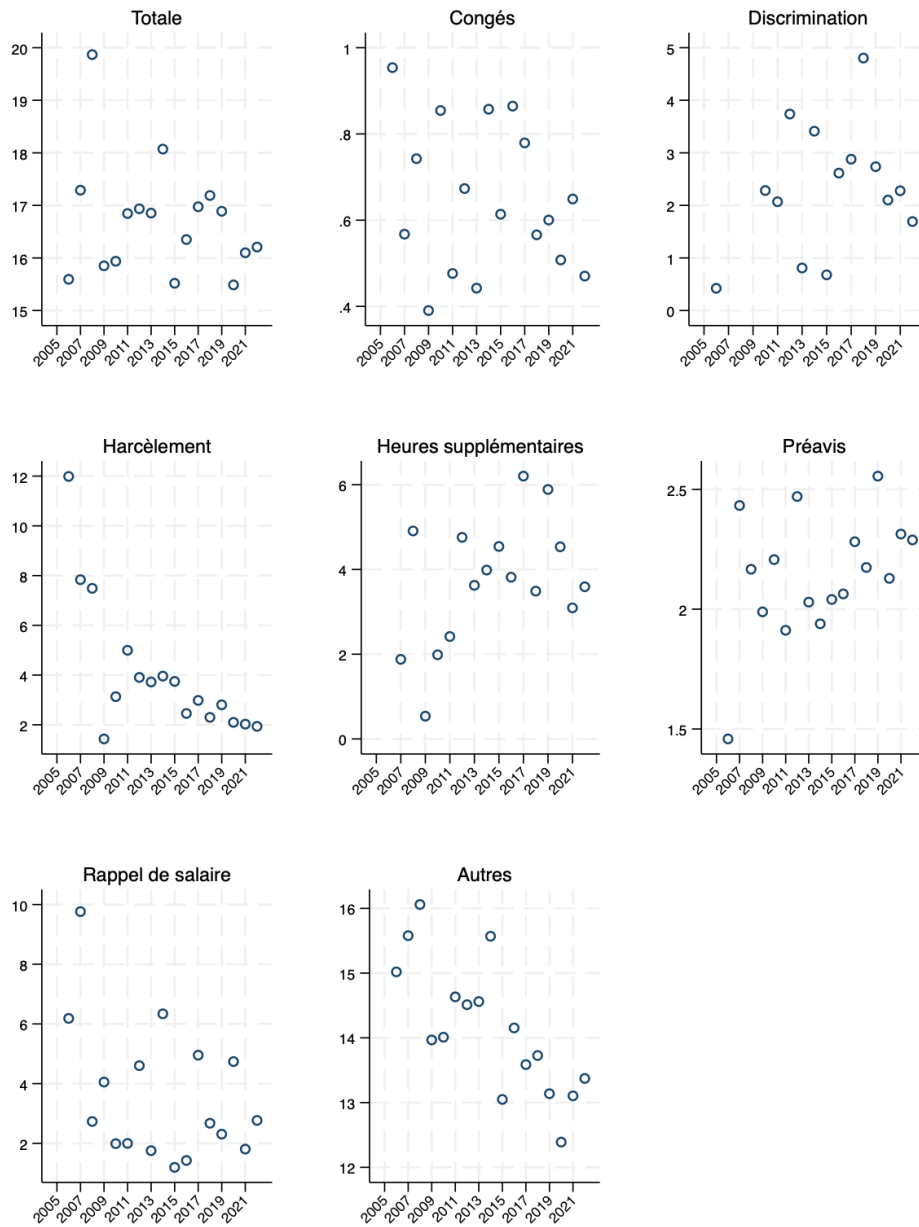
Note : Ce graphique reporte les variations du montant total des indemnités pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse conditionnelles à l'origine de l'appel, au type de licenciement (économique ou pour motif personnel), au sexe du salarié, au statut protégé ou non du salarié, au mois du jugement, à la Cour d'appel, au délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de Cour d'appel et à une tendance temporelle linéaire pour la date du licenciement. Les barres verticales représentent les intervalles de confiance à 95%.



# Montant des indemnités en cas de nullité

FIGURE A.3

## Montant de l'indemnité en mois de salaire pour les licenciements nuls



Note : Les données incluent toutes les affaires pour lesquelles le salarié à une ancienneté inférieure ou égale à 20 ans, pour les jugements rendus de 2006 à 2022.

# Tableau de résultats des principales régressions

TABLE A.1 – Indemnités SCRS

	Licenciement	Autres	Total
Moins de 5 ans d'ancienneté	-1.126** (0.028)	0.698 (0.499)	-0.428 (0.737)
Plus de 5 ans d'ancienneté	-0.842 (0.225)	-0.255 (0.855)	-1.097 (0.526)
Ancienneté	0.661*** (0.000)	0.279*** (0.000)	0.940*** (0.000)
Ancienneté <sup>2</sup>	-0.009*** (0.000)	-0.004*** (0.000)	-0.013*** (0.000)
Licenciement Eco	0.519*** (0.000)	-1.767*** (0.000)	-1.248*** (0.000)
Salarie protege	2.363*** (0.000)	7.317*** (0.000)	9.681*** (0.000)
Genre	-0.102 (0.202)	-0.632*** (0.000)	-0.734*** (0.000)
Trend	-0.001*** (0.000)	-0.000** (0.015)	-0.001*** (0.000)
N	28431.000	28431.000	28431.000
F	116.876	15.265	44.723
r <sup>2</sup>	0.224	0.036	0.099

Note : Ce tableau correspond aux résultats de la figure Figure 1.8 pour les indemnités de licenciement SCRS. \* : significatif au seuil de 10%, \*\* : significatif au seuil de 5%, \*\*\* : significatif au seuil de 1%.

TABLE A.2 – Indemnités totales, incluant les licenciements nuls

	(1)	(2)	(3)
	SCRS	Nul	Nul/SCRS
	b/se	b/se	b/se
Au plus 5 ans	-0.423	7.829**	1.143
d'ancienneté	(1.287)	(3.467)	(1.187)
Plus de 5 ans	-1.110	-4.799	-1.810
	(1.744)	(4.443)	(1.600)
Ancienneté	0.940***	0.811***	0.937***
	(0.037)	(0.170)	(0.036)
Ancienneté <sup>2</sup>	-0.013***	-0.012**	-0.013***
	(0.001)	(0.005)	(0.001)
Licenciement Eco	-1.242***	-1.407	-1.321***
	(0.241)	(1.256)	(0.238)
Salarié protégé	9.781***	10.385***	10.712***
	(0.616)	(1.536)	(0.557)
Genre	-0.741***	-0.840	-0.633***
	(0.201)	(0.898)	(0.196)
Trend	-0.001***	-0.001***	-0.001***
	(0.000)	(0.000)	(0.000)
N	28431.000	2032.000	30463.000
F	44.223	3.518	47.170
r <sup>2</sup>	0.098	0.110	0.098

Note : Ce tableau correspond aux résultats de la figure Figure 1.12 pour les indemnités totales pour les licenciements SCRS, les licenciements nuls et l'ensemble des licenciements. Les contrôles incluent également le mois du jugement, l'identifiant de la Cour d'appel, et le délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de Cour d'appel parmi les contrôles

TABLE A.3 – Indemnités totales, incluant les licenciements nuls, toutes anciennetés confondues

	(1)	(2)	(3)
	SCRS	Nul	Nul/SCRS
	b/se	b/se	b/se
Indemnité	-0.994 (0.924)	5.309** (2.564)	0.210 (0.854)
Ancienneté	0.938*** (0.037)	0.788*** (0.169)	0.934*** (0.036)
Ancienneté <sup>2</sup>	-0.013*** (0.001)	-0.011** (0.005)	-0.013*** (0.001)
Licenciement Eco	-1.241*** (0.241)	-1.395 (1.256)	-1.318*** (0.238)
Salarie protege	9.788*** (0.615)	10.424*** (1.535)	10.724*** (0.557)
Genre	-0.742*** (0.201)	-0.877 (0.898)	-0.635*** (0.196)
Trend	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-0.001*** (0.000)
N	28431.000	2032.000	30463.000
F	44.859	3.552	47.834
r <sup>2</sup>	0.098	0.110	0.098

Note : Ce tableau correspond au résultats de la figure Figure 1.13 pour les indemnités totales pour es licenciements SCRS, les licenciements nuls et l'ensemble des licenciements. Les contrôles incluent également le mois du jugement, l'identifiant de la Cour d'appel, et le délai entre le licenciement et les dates du jugement de prud'hommes et de Cour d'appel parmi les contrôles

## VARIABLES EXTRAITES PAR LE PROGRAMME

TABLE A.4 – Variables extraites par le programme et taux de complétion de la variable

Nom de la variable extraite	Taux de complétion
Identifiant de la décision	100%
Cour d'Appel	100%
Ancienneté en années du salarié	72.04%
Année de la décision prud'homale	88.33%
Année du licenciement	82.21%
Age du salarié	35.33%
Jour de la décision d'appel	100%
Année de la décision d'appel	100%
Mois de la décision d'appel	99.70%
Date complète du licenciement	82.21%
Licenciement économique ou personnel	100%
Origine de l'appel	91.01%
Salaire pré-licenciement du salarié	74.08%
Montant total accordé aux Prud'hommes	70.67%
Indemnité accordinée pour rappel de salaire	70.67%
Indemnité accordée pour heures supplémentaires	70.67%
Indemnité accordée pour congés	70.67%
Indemnité accordée pour discrimination	70.67%
Indemnité accordée pour harcèlement	70.67%
Indemnité accordée pour préavis	70.67%
Indemnité accordée pour préjudice subi	70.67%
Indemnité accordée pour licenciement SCRS en mois de salaire	59.47%
Indemnité totale accordée en mois de salaire	57.79%