

LES CONTENTIEUX SUR LE LICENCIEMENT

Dans le discours des employeurs, l'incertitude entourant le contentieux aux prud'hommes, en cas de contestation d'un licenciement, semble le principal frein à l'embauche. Pourtant, le contentieux en France est faible et stable, de l'ordre de 200 000 demandes adressées aux conseils des prud'hommes chaque année¹. Près de 7 demandes sur 10 concernent la contestation du motif de licenciement, sachant qu'il s'agit dans les deux tiers des cas de motifs personnels². Les litiges sur un motif de licenciement économique sont extrêmement rares : d'après les dernières données disponibles, environ 2 % des licenciements économiques sont contestés et 20 % des licenciements pour motif personnel. Si le risque est objectivement faible, il tend à focaliser les craintes en raison des délais croissants des jugements, de l'ampleur des sanctions encourues notamment pour les petites entreprises, et des différences d'appréciation pouvant exister entre tribunaux.

Selon une étude du ministère de la Justice fondée sur 401 arrêts de chambres sociales de cours d'appel rendus en octobre 2014, les indemnités prud'homales atteignent 10 mois de salaire en moyenne, soit 24 000 euros.

Selon cette étude, le coût juridictionnel global moyen de la rupture et l'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est de 40 000 euros (la moitié des cas sont supérieurs à 23 000 euros, un quart d'entre eux sont supérieurs à 40 955 euros). Mais ce chiffre englobe l'ensemble des frais de la procédure (versement des salaires impayés, des heures supplémentaires, etc.). Les seules indemnités liées à un licenciement sans cause réelle et sérieuse représentent un montant moyen de 24 089 euros. Cette moyenne grimpe à 29 424 euros pour une entreprise de plus de 10 salariés, ce qui est le cas de plus de deux tiers des arrêts étudiés (contre 11 138 euros pour les moins de 10 salariés). En « équivalent mois-salaire », cela représente une indemnisation de 10 mois de salaire. Cette moyenne cache toutefois de très grandes disparités. Sur les 401 arrêts étudiés, les montants alloués passent d'un minimum de 2 500 euros à un maximum de 310 000 euros.

Une autre étude portant sur 83 jugements prud'homaux rendus entre 1998 et 2008³ montre que les juges semblent prendre en compte la situation économique des employeurs lorsqu'ils statuent sur les demandes d'indemnité pour licenciement abusif : les groupes sont condamnés à trois fois plus d'indemnités prud'homales que les PME. En moyenne, les cadres touchent trois fois plus d'indemnités que les ouvriers et techniciens, et six fois plus que les employés, qui représentent les principaux usagers salariés des conseils de prud'hommes. Si l'on n'observe pas, en moyenne, de différence significative entre les cadres et les autres salariés en termes d'équivalents en mois de salaire des indemnités prud'homales (environ 6 mois de salaire), celles-ci varient fortement selon la taille de l'entreprise : 5,1 mois de salaire en moyenne pour les PME, 8 pour les groupes.

(1) Guillonnet M. et Serverin É. (2015), « Les litiges individuels de travail de 2004 à 2013 : des actions moins nombreuses mais toujours plus contentieuses », *Infostat Justice*, n° 135, août.

(2) Serverin É. et Valentin J. (2009), « Licenciement et recours aux prud'hommes, questions de mesure », in *L'Emploi en ruptures*, Paris, Dalloz.

(3) Kirat T. (2016), « Les indemnités prud'homales en pratique : étude de 83 jugements de conseils de prud'hommes », *The Conversation*, 27 avril, <http://theconversation.com/les-indemnite-prudhomales-en-pratique-etude-de-83-jugements-de-conseils-de-prudhommes-58265>.