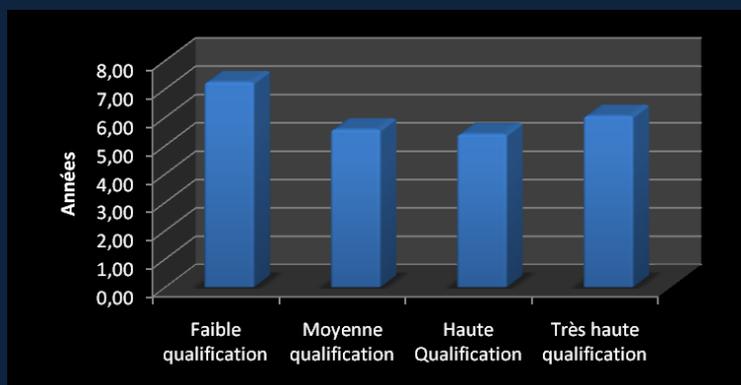


Toutes les opinions Tyr-Legal n'ont pas nécessairement la même valeur, la valeur d'une décision dépend de la taille de l'échantillon étudié. Ne devant et n'étant pas considéré comme une opinion juridique, les informations traitées ne peuvent faire l'objet d'aucune responsabilité.

Analyses.n216

I° La procédure dure combien de temps en fonction du niveau de responsabilité :

L'étude des données démontre que le niveau de qualification du salarié influe sur la durée de la procédure.



En effet, on peut affirmer que moins le salarié est qualifié plus la procédure va durer longtemps.

A l'exception de certains contentieux complexes concernant des dirigeants à fort niveau de responsabilité, on relate un véritable écart dans la durée de la procédure.

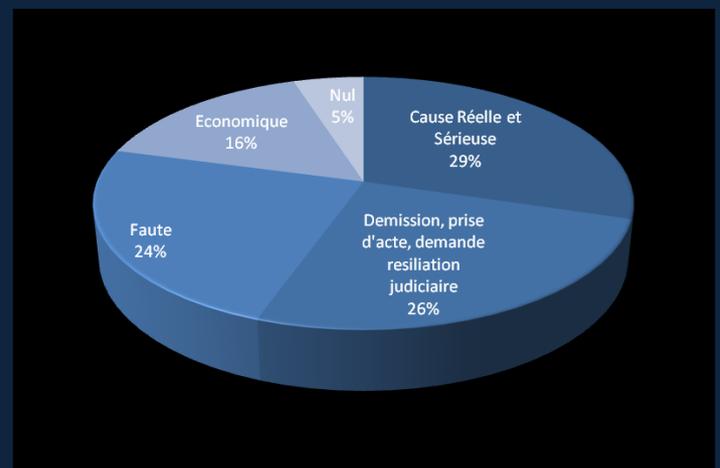
Presque deux ans de procédure en plus entre un salarié à très faible qualification et un salarié à haute qualification.

Il est probable de trouver les causes de cet écart dans l'administration des dossiers. Ainsi, entre en ligne de compte l'investissement mis en œuvre par les conseils directement corrélé aux honoraires pratiqués, eux même directement liés à une clientèle cible.

Le décalage d'investissement « employé/employeur » dans le dossier s'estompe lorsqu'il s'agit de personnel qualifié.



II° Quel est le mode de rupture le plus courant lors de contentieux :



En observant ce graphique, on peut observer que le type de licenciement le plus courant qui fait l'objet d'un contentieux est le licenciement pour cause réelle et sérieuse. Ce constat n'est pas une réelle surprise dans la mesure où il s'agit du licenciement autorisé par la loi, le licenciement de droit commun en quelque sorte.

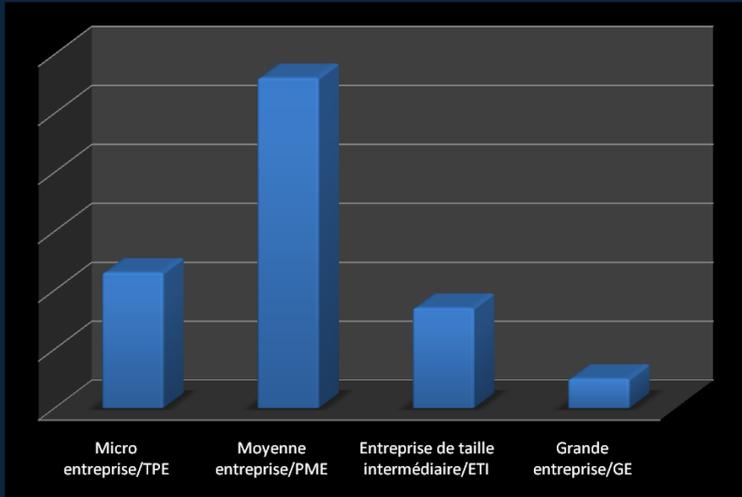
A noter que si les licenciements disciplinaires font l'objet d'une distinction particulière pour les besoins de l'analyse une partie d'entre eux constitue une cause réelle et sérieuse.

Plus surprenant, la proportion importante de démissions, résiliations judiciaires et autres mécanismes de ruptures à l'initiative du salarié.

Il est intéressant de comparer ce phénomène avec le niveau de qualification employé et la taille de l'entreprise, cela permet d'identifier rapidement les postes à fort turn-over.



III° La taille de l'entreprise influe-t-elle sur la fréquence des licenciements :



Les avantages à mettre en avant ce type de ruptures, s'explique par une analyse des décisions rendues.

En observant ce graphique, on peut observer que les très grandes entreprises ne licencient que très peu face aux moyennes entreprises. Ce rapport est surprenant il est de 9,43/100.

Cela signifie-t-il qu'il y a moins de départs: sans doute considérant l'écart.

Cela signifie aussi que d'autres modes de ruptures sont pratiqués : ruptures conventionnelles, transactions...



Les informations traitées dans ce bulletin sont la propriété de Tyr-Legal est sont en libre disposition pour votre information personnelle uniquement, et ne sont pas destinées à des fins de négociation. Le contenu n'est pas destiné à servir de base à une prise de décision juridique. Il ne constitue pas non plus une forme de conseil. L'information donnée ne concernant qu'un échantillon précis d'une base de donnée, Tyr-Legal ne peut être tenu pour responsable des erreurs ou inexactitudes ou de toute action prises sur son fondement.