

Lancement de HR Communication S.A.

Le «Luxemburger Wort» s'allie dans la société HR Communications à des spécialistes confirmés du recrutement en vue de renforcer sa place de premier fournisseur local de solutions en communication «multi-canaux» (print/online) dans le domaine des ressources humaines.

Jobfinder.lu, le site de recrutement en ligne du «Luxemburger Wort», sera à l'avenir exploité par HR Communication S.A. (HRC). Cette société nouvellement créée assurera la commercialisation et le développement de jobfinder.lu à partir de ce mois d'avril. HRC agira par ailleurs en tant que régie commerciale dédiée à la communication en ressources humaines pour l'ensemble des supports du «Luxemburger Wort».

En partenariat avec le «Luxemburger Wort», HRC pourra ainsi proposer de nouveaux produits, tels que des plans de publications à répétition, des formules de visibilité mixte papier/en ligne ainsi que des approches tarifaires inédites aux employeurs et recruteurs de la place. Pour les lecteurs et chercheurs d'emploi, cette nouvelle approche équivalra rapidement à un enrichissement supplémentaire du contenu «emploi» dans les publications du «Luxemburger Wort».

Enfin, dans son rôle d'agence de communication spécialisée, la société pourra accompagner sa clientèle tout au long de ses campagnes de communication RH, de la conception à la publication, tant au Grand-Duché qu'à l'international.

HRC, née d'une alliance entre spécialistes du papier, du web et du recrutement, envisage ainsi son positionnement comme celui d'un «prestataire 360°» dans le domaine de la communication en ressources humaines, proposant une gamme de produits et de services des plus complètes grâce à une approche innovante et intégrée, orientée client et entièrement «made in Luxembourg».

Contact: info@hrc.lu

Le sport améliore la performance au travail

Plus de deux tiers des salariés luxembourgeois déclarent que pratiquer une activité sportive est une priorité pour avoir un mode de vie sain. Et la moitié d'entre eux pensent que le sport accroît leur performance au travail. Ces constats ressortent du Workmonitor de Randstadt. Bémol: selon l'enquête, seuls 20 % des employeurs du pays proposent des facilités sportives à leurs salariés.

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

Une question de concessions

La valeur d'une transaction

PAR JACKYE ELOMBO *

De nos jours, la transaction reste le mode de résolution extrajudiciaire le plus usité sur la place en vue de résoudre les litiges nés ou à naître entre salarié et employeur.

En pratique, il sera demandé au salarié de renoncer à tout recours judiciaire du chef du licenciement, ce qui aboutit à renoncer à ses prétentions indemnitaires.

En contrepartie, l'employeur devra également faire des concessions qui le plus souvent sont pécuniaires.

La notion de réciprocité des concessions est donc primordiale. Dès lors se pose la question de savoir quelle valeur doivent concrètement avoir ces concessions pour que la transaction soit valable.

La transaction a généré une jurisprudence de plus en plus explicite qui permet de répondre à ces interrogations.

Une transaction valablement conclue...

La transaction est un contrat écrit prévu par le Code civil qui permet notamment à l'employeur et au salarié de transiger sur les modalités de rupture de la relation de travail afin d'éviter un procès ou d'y mettre un terme en faisant des concessions réciproques.

Concéder signifie accorder quelque chose à quelqu'un à la suite d'une négociation. La réciprocité a trait à la contrepartie, qui devrait être l'équivalent de ce qu'on reçoit, mais elle se distingue toutefois de l'égalité.

Ainsi, si la réciprocité est la pierre angulaire de la transaction, les tribunaux se montrent pragmatiques et admettent qu'il importe peu que les concessions soient d'importance inégale, tant qu'elles ne sont pas dérisoires¹.

Pour être valable, la transaction doit donc surtout respecter l'ordre public social. On ne peut notamment transiger que sur des droits existants et non sur des droits à venir ou éventuels.

Par conséquent, le salarié ne saurait renoncer, en plus de son droit d'agir en justice, aux droits garantis par la loi, tels que l'indemnité compensatoire de préavis ou de départ.



La transaction est un contrat écrit prévu par le Code civil qui permet notamment à l'employeur et au salarié de transiger sur les modalités de rupture de la relation de travail. (PHOTO: SHUTTERSTOCK)

La transaction suppose encore l'existence d'un consentement valable.

L'employeur s'abstiendra donc de pré-rédiger une transaction sans s'assurer que le salarié comprend et consent aux termes de celles-ci.

...produit des effets qui clôturent le différend...

Tels certains jugements, une transaction bénéficie de l'autorité de la chose jugée en dernier ressort. Cela signifie qu'en transigeant, les parties clôturent définitivement leurs différends relatifs à la relation de travail et à sa rupture.

Une transaction valable est opposable au juge, lequel devra considérer que sa conclusion empêche les parties qui ont transigé de lui soumettre un différend d'ores et déjà réglé par la transaction², sauf pour l'interpréter, la faire exécuter ou l'annuler.

Par ailleurs, comme tout contrat, en cas de non-exécution de la transaction par une des parties,

l'autre partie pourra exiger judiciairement soit de forcer la partie défaillante à exécuter son obligation, soit de demander la résolution de la transaction ainsi que des dommages et intérêts.

Dès lors, en transigeant sur le licenciement, les parties doivent être conscientes qu'elles renoncent à exercer en justice une action ayant trait au licenciement et aux autres différends réglés par la transaction, sauf s'il s'agit d'exiger de l'autre partie de s'exécuter.

... dans le cas contraire, elle est sujette à annulation

L'employeur et le salarié qui conviennent d'une transaction devront garder à l'esprit que chacun d'eux pourrait contester la validité de la transaction, notamment si celle-ci est largement défavorable pour l'une des parties ou si le consentement a été vicié.

En l'absence de sacrifice réel, une transaction peut, en effet, être annulée pour défaut de cause³.

A notamment été déclarée nulle une transaction dans laquelle la

concession de l'employeur se résumait à la dispense du préavis, concession sans commune mesure avec celle du salarié qui renonçait à toutes indemnités et à tous dommages et intérêts⁴.

La transaction est avant tout un contrat qui se place au-delà de ce qui est juste sur le plan légal. Il ne s'agit pas d'égalité. Toutefois, la réciprocité des concessions faites de part et d'autre doit être réelle, ce qui nous ramène à l'équité. Ainsi à défaut d'être équilibrée, une transaction pourrait être annulée et renvoyer les parties dans un débat judiciaire.

* Jackye Elombo, avocat à la Cour, est associée contentieux et droit du travail auprès du cabinet Wildgen, Partners in Law.

¹ Cour d'appel du 26 mai 2011, 3^e Chambre, n° 36087 du rôle.

² Cour d'appel, arrêt du 18 janvier 2012, n° 36433 du rôle.

³ Cour d'appel, arrêt civil du 6 novembre 2003, n° 26759 du rôle.

⁴ Cour d'appel, arrêt du 26 mai 2011, n°36087 du rôle.

JOBFINDER, TOUTES LES SEMAINES DANS LE LUXEMBURGER WORT, SUR INTERNET ET SUR MOBILE.

SUR PAPIER
Retrouvez les dernières offres toutes les semaines dans le cahier jobfinder du Luxemburger Wort

SUR INTERNET
Visitez jobfinder.lu pour consulter toutes les offres d'emploi

SUR MOBILE
Utilisez votre smartphone ou tablet pour consulter le site jobfinder.lu

CONTACTEZ-NOUS
Publiez votre annonce dans le Luxemburger Wort et sur jobfinder.lu
+352 4993 9043
sales@hrc.lu