

Chômage des jeunes: forte sensibilité aux crises

Au Luxembourg, «l'emploi des jeunes est particulièrement sensible aux aléas conjoncturels». Le constat émane de la Banque centrale du Luxembourg qui voit une double explication à ce phénomène: d'abord, les jeunes sont l'objet «d'une surexposition à des emplois temporaires et précaires» et, ensuite, sont les premières victimes de la «stratégie du dernier entré - premier sorti adoptée par les entreprises en période de creux économique». Cela étant, le tableau présente un aspect plus positif, analyse la BCL, relevant que «s'il est vrai que les jeunes présentent davantage de risques de passer de l'emploi au chômage, ils ont également plus de probabilité d'en ressortir, comparativement à leurs aînés». A l'appui de son analyse, l'institution luxembourgeoise relève que lors de la récente crise économique, le taux de chômage des jeunes a augmenté trois fois plus que celui des adultes. Et la BCL de tirer la sonnette d'alarme: «Si à court terme la recherche d'emploi (par les jeunes, ndr) implique inévitablement de courtes périodes de chômage, il convient de s'assurer que cette situation demeure transitoire et de nature purement conjoncturelle.» A défaut, les conséquences humaines - ce que la BCL appelle la «dépréciation du capital humain» - sont lourdes à porter pour ces jeunes qui resteraient au chômage pour des périodes récurrentes et prolongées, outre le fait que cela «peut envoyer un signal négatif aux potentiels employeurs, susceptibles de percevoir cette situation comme le résultat d'une faible productivité (en particulier lorsque le chômage intervient en période de croissance élevée)». Il n'en faudrait pas plus pour que les jeunes tombent alors dans une spirale infernale dont il est difficile de sortir. (LB)



(PHOTO: GUY JALLAY)

La rubrique juridique du cabinet Wildgen, Partners in Law

Un choix lourd de conséquences

Licenciement: une bonne transaction vaut-elle mieux qu'un mauvais procès?

PAR JACKYE ELOMBO *

La transaction revêt une importance considérable en cas de litige suite à un licenciement en ce qu'elle permet à l'employeur et au salarié de transiger sur les conséquences financières de la rupture du contrat.

Toutefois si le proverbe «un mauvais arrangement vaut mieux qu'un bon procès» laisse penser que la transaction reste la meilleure solution pour mettre fin à un litige, le moment à laquelle elle intervient peut néanmoins être plus ou moins lourd de conséquences...

Les parties ont-elles un intérêt à conclure une transaction avant tout procès et existe-t-il un risque à transiger en cours de procès?

L'intérêt de transiger avant le procès

La transaction peut permettre de diminuer les incertitudes juridiques d'une action en justice.

L'employeur aura tout intérêt à transiger s'il n'a pas respecté le Code du travail dans le cadre d'un licenciement (par exemple les faits reprochés dans la lettre de licenciement ne sont pas suffisamment précis ou sérieux, réponse tardive à une demande de motif du salarié).

Inversement, le salarié licencié pour une faute qu'il sait pertinemment avoir commise, n'a pas intérêt à tenter un procès contre son employeur.

Puis, la transaction permet non seulement d'économiser des frais juridiques qui peuvent s'avérer importants surtout lorsque le procès est long, ce qui est souvent le cas en raison de l'engorgement des tribunaux.

En outre, conclure une transaction permet également d'éviter les tracas et le stress associés.

Enfin, une transaction est intéressante d'un point de vue comptable pour l'employeur.

Il pourra en effet reprendre la provision pour risque qu'il a pu comptabiliser en charge, et d'un point de vue fiscal pour le salarié qui peut bénéficier d'une exonération d'impôt sur le revenu pour les indemnités perçues jusqu'à concurrence d'un montant qui s'élève à douze fois le salaire social minimum pour travailleurs non qualifiés.



La transaction peut diminuer les incertitudes juridiques d'une action en justice.

(PHOTO: SHUTTERSTOCK)

Lorsque le salarié a perçu des indemnités de chômage, la loi prévoit que l'Etat¹ doit être mis en cause dans le procès, afin de lui permettre d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage de la part de la partie qui perd le procès.

Le risque d'une transaction en cours de procès...

Or, une transaction conclue en cours de procès entre l'employeur et le salarié met par principe fin au procès et peut faire échouer la demande de l'Etat en remboursement des indemnités de chômage, si l'Etat n'était pas partie à la transaction.

Une telle transaction est valable mais inopposable à l'Etat. Les incidences sur la demande de l'Etat doivent néanmoins être distinguées selon qu'il s'agit d'un licenciement avec préavis ou d'un licenciement avec effet immédiat.

...en cas de licenciement avec préavis

Le salarié bénéficie d'un droit au chômage du seul fait de son licenciement, qu'il agisse ou non en justice, parce qu'il est considéré

comme ayant perdu son emploi de manière involontaire. La transaction intervenue entre le salarié et l'employeur met fin à l'ensemble du litige, ce qui empêche le tribunal d'examiner la demande de l'Etat, qui disparaît avec le litige².

Ainsi, les parties seraient libres de conclure une transaction en cours de procès sans aucune conséquence préjudiciable, sauf si la transaction a été conclue en fraude des droits de l'Etat. Tel sera notamment le cas lorsque que le caractère abusif du licenciement est d'ores et déjà établi (licenciement oral par exemple) et que le seul but de la transaction est de permettre à l'employeur d'éviter le remboursement des indemnités de chômage. Il appartiendra cependant à l'Etat de prouver la fraude par tous moyens.

...en cas de licenciement avec effet immédiat

Le salarié licencié pour faute grave n'a en principe pas droit au chômage. Il doit donc demander l'autorisation du tribunal pour l'obtenir. Cette autorisation est accordée, d'une part, sous la condition que le salarié agisse judiciai-

rement contre l'employeur pour voir son licenciement déclaré abusif et, d'autre part, de manière provisoire en attendant la décision judiciaire définitive concernant la régularité ou le bien-fondé du licenciement.

Or, la transaction met fin au litige entre l'employeur et le salarié mais laisse subsister la demande de l'Etat en remboursement des indemnités de chômage. Il en découle que si les parties transigent, le salarié se retrouve dans l'impossibilité de prouver le caractère abusif de son licenciement³ et devrait donc a priori supporter seul la charge du remboursement des indemnités de chômage.

En l'absence de solution arrêtée dans cette dernière hypothèse, on ne saurait finalement conclure qu'une mauvaise transaction vaut mieux qu'un procès.

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

¹ Le Fonds pour l'emploi

² Cour d'appel, 13 mars 2003, confirmé par Cour, 18 mars 2004, Cour d'appel, 21 février 2008.

³ Cour d'appel, 14 juillet 2011.

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