

SPONSORED NEWS - WILDGEN

Limoger les seniors est-il rentable?

Écrit par

Wildgen

Publié le

24.10.2017

• Édité le

30.11.2017

à 12:31



Jackye Elombo | Partner - Avocat à la Cour WILDGEN (Photo : Wildgen)

Les rappels de ce qui a été jugé précédemment...

Lorsque les tribunaux considèrent abusif le licenciement d'un senior, ils condamnent l'employeur à dédommager le préjudice matériel et le préjudice moral ainsi que, le cas échéant, la perte de revenus engendrée par le licenciement abusif.

Ainsi, un salarié de 57 ans, avec une ancienneté de 9 ans, licencié à 3 ans de la retraite s'est vu allouer 27 mois de salaire. La cour d'appel est allée jusqu'à condamner un employeur à payer un dommage matériel de 36 mois, quand bien même le salarié, âgé de 57 ans et à 3 ans de la retraite avait rapidement retrouvé un emploi. Un employeur a été condamné à payer la différence de salaire, pour une période de 26 mois, entre la rémunération perçue auprès de l'ancien employeur et le salaire touché par le salarié licencié.

... démontrent que les juges tiennent compte de critères objectifs.

L'âge avancé du salarié licencié n'est pas le critère déterminant le montant des indemnités. Les critères considérés sont nombreux, sans pouvoir extraire une « règle » mathématique.

Les tribunaux tiennent notamment compte de la situation globale du marché du travail concerné, des chances de retrouver un emploi ou un salaire identique, de l'ancienneté et de la proximité de la pension, du secteur d'activité concerné, voire des éventuelles capacités de réaffectation en interne. Ils prennent en considération l'état de santé, l'atteinte à la dignité du salarié, son désarroi, et la brutalité de la fin de carrière.

Les alternatives s'inscrivent pourtant aussi dans l'air du temps.

Il semble socialement judicieux de miser sur la transmission des savoir-faire et des compétences en permettant aux seniors un aménagement de la fin de carrière et une meilleure transition entre la vie active et la retraite.

Transiger avec les seniors sur les modalités d'une sortie honorable présente bien plus d'avantages. La transaction permet de diminuer les incertitudes juridiques d'une action en justice et d'économiser

des frais juridiques. Elle allège inévitablement les tracas et le stress associés.

En cours de procédure, la transaction reste intéressante d'un point de vue comptable pour l'employeur et fiscal pour le salarié. Il ne faut pas non plus oublier que si le salarié licencié a perçu des indemnités de chômage, la loi prévoit que l'État doit être mis en cause dans le procès afin de lui permettre d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage.

Il existe des mesures qui visent les seniors, comme le plan de maintien de l'emploi pour les entreprises confrontées à des difficultés économiques ou encore le chômage partiel. Malheureusement, la plupart de ces aides ne ciblent que les demandeurs d'emploi. Le législateur luxembourgeois réfléchit cependant à mettre en place des mesures visant à maintenir dans l'emploi ou à recruter des salariés âgés.

Ce texte est une version condensée d'un article qui peut être consulté sur le site.

Ce sujet sera également traité lors d'une rétrospective 2017 concernant le droit du travail, le 30 janvier 2018 de 12h à 14h au cabinet Wildgen. Informations et inscriptions: events@wildgen.lu.
