MT 10 -
Démission avec effet immédiat
pour faute grave de l’employeur

La démission est la rupture du contrat de travail à l’initiative du salarié.

En principe, le salarié démissionnaire est tenu de respecter un délai de préavis, avant de quitter définitivement l’employeur.

Notre législation donne néanmoins au salarié (tout comme à l’employeur), la possibilité de mettre un terme au contrat de travail sans avoir à respecter un délai de préavis, et ce en cas de faute grave commise par l’employeur.

Le salarié peut alors saisir le Tribunal du travail pour voir constater la faute grave de l'employeur et ainsi obtenir des dommages et intérêts. Il aura également droit à une indemnité compensatoire de préavis et une indemnité de départ le cas échéant.

MOTIF = FAUTE GRAVE DE L’EMPLOYEUR

La loi prévoit expressément que le salarié victime d’un acte de harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l’exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l’employeur. Le salarié doit au préalable avoir dénoncé les actes de harcèlement à l’employeur qui ne prend aucune mesure pour y mettre fin.

Dans le cas d’une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou une faute grave de l’employeur, le demandeur d’emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d’autoriser l’attribution par provision de l’indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de sa démission ([voir MT 49 et 50](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

La jurisprudence a admis d’autres hypothèses de faute grave :

La violation répétée par l’employeur de son obligation de remettre à la fin de chaque mois une fiche de salaire au salarié constitue une faute patronale suffisamment grave pour justifier une démission avec effet immédiat du salarié ([Cour d’appel, 21 janvier 2010, n° 34382 du rôle, InfosJuridiques, CSL,
n° 2/2010, page 8](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_2-2010.pdf)).

De même le non-paiement systématique, persistant et répété par l’employeur des salaires constitue une faute grave dans son chef rendant la démission du salarié avec effet immédiat justifiée, alors que l’obligation principale de l’employeur demeure celle de payer les salaires en contrepartie du travail presté par le salarié ([Cour d’appel, 4 juillet 2013, n° 39309 du rôle, InfosJuridiques, CSL,
n° 8/2013, page 13](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_8-2013.pdf)).

***Attention*** : Le non-paiement d’un seul salaire ne présente pas à lui seul un caractère de gravité suffisant pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Avant de démissionner, le salarié doit soit agir en référé en paiement des salaires, soit mettre en demeure son employeur de payer les salaires ([Cour d’appel, 7 avril 2011, n° 36158 du rôle, InfosJuridiques, CSL, n° 5/2011, page 13](https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2020/01/infosjuridiques-n_5-2011.pdf)).

Une autre hypothèse de démission sans préavis est prévue suite au congé de maternité ([voir MT 22](https://www.csl.lu/fr/bibliotheque/modeles-types/)).

Forme de la démission

Tout comme la démission avec préavis, la démission avec effet immédiat est notifiée à l’employeur moyennant lettre recommandée ou moyennant remise de la lettre de démission en mains propres de l’employeur.

Dans ce dernier cas, l’employeur doit apposer sa signature sur le double de la lettre de démission à titre d’accusé de réception du courrier.

Contenu de la lettre de démission

Dans la lettre de démission avec effet immédiat, le salarié se borne à informer l’employeur du fait qu’il met avec effet immédiat un terme à la relation de travail en raison de fautes graves commises par celui-ci.

Le salarié n’est pas tenu d’indiquer les motifs graves ayant motivé sa décision.

À noter néanmoins que les faits, qui sont à l’origine de la décision du salarié, ne doivent pas lui être connus depuis plus d’un mois au moment où il les invoque à l’appui de sa démission.

Aussi ces faits doivent-ils être réels, et le cas échéant, le salarié doit pouvoir les établir, c’est-à-dire en rapporter la preuve à l’occasion d’un éventuel litige devant le Tribunal du travail.

(Nom et adresse du salarié)

(Nom et adresse de l’employeur)

(lieu et date)

PAR LETTRE RECOMMANDÉE

Concerne : résiliation de mon contrat de travail

*Madame/Monsieur* [[1]](#footnote-1),

Par la présente, j’ai le regret de vous informer que je résilie mon contrat de travail avec effet immédiat pour faute(s) grave(s) commise(s) dans votre chef.

**Choisir l’une des 2 options suivantes :**

*La présente est basée sur l’article L.124-10 du Code du travail.* [[2]](#footnote-2)

**ou**

*La présente est basée sur l'article L.245-7 du Code du travail.* [[3]](#footnote-3)

Veuillez agréer, *Madame/Monsieur* 1, l’expression de mes sentiments très distingués.

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (signature)

1. La mention inutile est à supprimer. [↑](#footnote-ref-1)
2. Lorsque le salarié démissionne pour faute grave de l'employeur. [↑](#footnote-ref-2)
3. Lorsque le salarié s’estime victime d’actes de harcèlement sexuel et que l’employeur ne prend aucune mesure pour les faire cesser. [↑](#footnote-ref-3)