

## **Adaptation de la législation en matière de démission du salarié pour faute grave de l'employeur**

- **Droit à l'indemnité compensatoire de préavis et indemnité de départ**

Dans ses articles L. 124-6 et 7, le Code du travail prévoit que le salarié licencié par son employeur avec effet immédiat pourra bénéficier des indemnités de préavis et de départ si son licenciement est reconnu abusif devant les tribunaux.

A l'inverse, lorsque la résiliation du salarié pour faute grave de l'employeur était déclarée justifiée par la juridiction du travail, une même équivalence n'était pas d'application. Le salarié ne pouvait donc pas réclamer l'attribution de ces indemnités.

A l'occasion de deux arrêts rendus le 8 juillet 2016, la Cour Constitutionnelle avait jugé que les dispositions des articles précités n'étaient pas conformes au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis de la Constitution. En effet, ces articles ne prévoyaient pas la même solution selon que la rupture pour faute grave est à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

La loi du 8 avril 2018 modifie les articles L. 124-6 et 7 du code du travail et met fin à cette différence de traitement : le salarié qui démissionne avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur bénéficie de la même indemnité compensatoire de préavis que celle qui revient au salarié dont le licenciement avec effet immédiat a été déclaré abusif.

Désormais, l'employeur pourra se voir condamné au paiement des indemnités de départ et de préavis en faveur d'un salarié dont la démission pour faute grave de l'employeur est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail.

- **Indemnités de chômage par provision et obligation de rembourser pour l'employeur condamné**

En cas de démission ou en cas de licenciement pour motif grave, le salarié n'a droit à aucune indemnité de chômage. Cependant, lorsqu'il conteste en justice le licenciement (action contre licenciement abusif), le salarié peut demander à la juridiction du travail le versement des indemnités de chômage par provision, c'est-à-dire en attendant la décision judiciaire définitive sur le fond. Jusqu'à présent, cette possibilité n'était offerte qu'en cas de licenciement pour motif grave et en cas de démission motivée par un acte de harcèlement sexuel.

Désormais, la loi du 8 avril 2018 permet également au salarié démissionnant pour faute grave de l'employeur (par exemple : non-paiement des salaires ou harcèlement moral) de réclamer les indemnités de chômage par provision. Si la démission pour faute grave est déclarée justifiée par la juridiction du travail, l'employeur devra alors rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage, comme en matière de licenciement abusif.

*Les informations publiées dans le présent article ne sont valables qu'à la date de publication du présent article. La législation sociale évoluant fréquemment, merci de nous contacter pour toute question ou utilisation sur base de cet article ou d'un article publié précédemment.*

*En application de l'article 2, §2 de la loi du 10 août 1991, le Service Juridique de SECUREX Luxembourg S.A. n'étant pas autorisé à exercer la profession d'avocat, limitera toujours ses interventions à la diffusion de renseignements et informations à caractère documentaire.*

*Les documentations et informations ainsi délivrées dans le cadre de l'abonnement juridique ont toujours un caractère d'exemple-type ou de synthèse, de valeur indicative, et sans prétention d'exhaustivité. Le destinataire est seul responsable de l'usage et des interprétations qu'il fait des informations ou documentations visées dans le présent article, des conseils ou actes qu'il en déduit et des résultats qu'il en tire.*