



La démission pour faute grave du fait de l'employeur

Depuis le mois d'avril 2018, le Code du travail a été actualisé quant à la démission pour faute grave du fait de l'employeur. Ces modifications étaient devenues nécessaires au vu de la jurisprudence rendue en la matière notamment dans des affaires menées par l'OGBL.

Dès lors, lorsque la démission du salarié pour faute grave de l'employeur est considérée comme justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a automatiquement droit à :

- l'indemnité compensatoire de préavis¹ égale au salaire correspondant à la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter en cas de licenciement avec préavis (2, 4 ou 6 mois suivant l'ancienneté de service),
- l'indemnité de départ² (1, 2, 3, 6, 9 ou 12 mois suivant l'ancienneté de service) et
- des dommages et intérêts.³

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail⁴. A titre d'exemple: non-paiement du salaire (1 mois étant cependant considéré comme insuffisant par la jurisprudence) ; paiement irrégulier et/ou tardif de manière répétée du salaire ; harcèlement moral/sexuel.

Les dispositions légales relatives aux indemnités de chômage ont également été adaptées, à savoir:

Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute 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 son licenciement ou de sa démission.⁵

Dans tous les cas, tant pour l'évaluation de la ou des fautes, comme pour la rédaction de la lettre de démission et le suivi du dossier, il faudra consulter une de nos agences.

¹ Art. L. 124-6 (2) du Code du Travail

² Art. L. 124-7 (1) du Code du Travail

³ Art. L. 124-10 (1)

⁴ Art. L. 124-10 (2)

⁵ Art. L. 521-4 (2)

DECHARGE: Les présentes informations sont basées sur les dispositions légales en vigueur à la date d'édition, de nature générale, ne remplacent pas un avis juridique et ne constituent pas un engagement de la part de l'OGBL.