

Le salarié victime d'un conflit peut-il invoquer une prise d'acte de la rupture du contrat ?

Réponse courte

Le salarié victime d'un conflit grave non résolu par l'employeur peut **résilier son contrat de travail sans préavis** pour motif grave aux torts de l'employeur, en application de l'art. [L.124-10](#) du Code du travail. Cette résiliation, équivalente à la prise d'acte en droit français, suppose que les manquements de l'employeur rendent **immédiatement et définitivement impossible** le maintien des relations de travail.

Le salarié doit démontrer que l'employeur a manqué à ses obligations, notamment son **obligation de sécurité** (art. [L.312-1](#)) ou son obligation de faire cesser un harcèlement (art. [L.246-3](#)). Si le tribunal du travail juge la résiliation fondée, le salarié obtient des **dommages-intérêts** et conserve ses droits comme en cas de licenciement abusif. Si la résiliation est jugée non fondée, elle produit les effets d'une démission.

Définition

La **résiliation du contrat pour faute grave de l'employeur** est le mécanisme, parfois appelé rupture aux torts de l'employeur en cas de harcèlement, par lequel un salarié met fin unilatéralement et immédiatement à son contrat de travail en imputant la rupture aux manquements graves de l'employeur. L'art. [L.124-10 §1](#) du Code du travail prévoit que chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis pour un ou plusieurs **motifs graves** procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie fautive.

Conditions d'exercice

La résiliation aux torts de l'employeur est soumise à des conditions strictes.

Condition	Détail
Motif grave	Les manquements doivent rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail
Imputabilité	Les faits doivent résulter d'une faute ou d'un manquement de l'employeur
Gravité suffisante	Un simple désaccord ou conflit mineur ne suffit pas ; il faut une atteinte grave aux droits du salarié
Notification écrite	Le salarié doit notifier la résiliation par lettre recommandée énonçant avec précision les motifs
Délai d'invocation	Les faits ne peuvent être invoqués au-delà d'un mois à compter de leur connaissance (art. <u>L.124-10 §6</u>)
Charge de la preuve	Le salarié supporte la charge de prouver la réalité et la gravité des manquements

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la résiliation aux torts de l'employeur suit un processus précis.

Élément	Détail
Constitution du dossier	Rassembler tous les éléments de preuve (courriels, attestations, certificats médicaux, comptes rendus)
Notification	Lettre recommandée détaillant les manquements précis de l'employeur
Effet immédiat	La rupture prend effet à la date de notification ; le salarié cesse le travail
Saisine du tribunal	Le salarié saisit le tribunal du travail pour faire reconnaître le caractère fondé de la résiliation
Indemnisation	Si la résiliation est fondée : indemnité de préavis, indemnité de départ, dommages-intérêts
Risque	Si la résiliation est jugée non fondée, elle équivaut à une démission sans droit à indemnités

Pratiques et recommandations

Documenter systématiquement les alertes adressées à l'employeur (courriels, courriers recommandés) afin de démontrer que celui-ci a été informé du conflit et n'a pas pris les mesures nécessaires.

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail avant de prendre l'initiative de la résiliation, car le risque de requalification en démission est significatif si les preuves sont insuffisantes.

Épuiser les voies internes de résolution (signalement à la hiérarchie, saisine de la délégation du personnel, demande de médiation) avant d'envisager la rupture. L'absence de sanction de la part de l'employeur malgré les signalements constitue un élément probant de l'inertie patronale.

Conserver l'intégralité des preuves documentant les manquements de l'employeur, en veillant à leur loyauté et à leur licéité, car des preuves obtenues de manière déloyale peuvent être écartées par le juge.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Résiliation du contrat sans préavis pour motif grave (applicable aux deux parties)
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Obligations de l'employeur face au harcèlement moral
Art. <u>L.245-7</u> Code du travail	Résiliation par le salarié victime de harcèlement sexuel aux torts de l'employeur
Art. <u>L.246-6</u> Code du travail	Résiliation par le salarié victime de harcèlement moral aux torts de l'employeur
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Résiliation abusive et réparation du préjudice

La résiliation aux torts de l'employeur est une mesure radicale dont le succès dépend de la solidité du dossier probatoire. La jurisprudence luxembourgeoise exige que les manquements soient suffisamment graves et récents pour justifier l'impossibilité absolue de poursuivre la relation de travail, même pendant la durée d'un préavis.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.