

# L'indemnité de départ est-elle cumulable avec d'autres indemnités ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'**indemnité de départ** est **cumulable avec certaines indemnités** lors de la rupture du contrat de travail. Elle peut être versée en même temps que l'**indemnité compensatoire de préavis** et l'**indemnité compensatoire de congé non pris**, car ces indemnités ont des finalités juridiques distinctes et ne se confondent pas entre elles.

L'indemnité de départ est également **compatible avec les dommages-intérêts** pour licenciement abusif, ces derniers ayant pour objet de réparer le préjudice subi par le salarié au-delà de la simple perte d'emploi. En revanche, l'indemnité de départ **n'est jamais due** en cas de licenciement pour **faute grave**, de **démission** ou de départ à la **retraite** à l'initiative du salarié.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'**indemnité de préretraite** ne peut **pas prétendre à l'indemnité de départ**, conformément à l'exclusion légale prévue par le Code du travail. Chaque indemnité doit être calculée selon son propre régime juridique, versée séparément, et figurer distinctement sur le solde de tout compte pour garantir la transparence et la traçabilité.

## Définition

L'**indemnité de départ** est une compensation financière versée au salarié lié par un **contrat à durée indéterminée (CDI)** lors de la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'une ancienneté minimale de cinq ans. Elle vise à compenser la perte d'emploi pour les salariés licenciés sans faute grave et constitue une mesure de protection sociale distincte des autres indemnités.

Elle ne doit pas être confondue avec :

- L'**indemnité compensatoire de préavis** : compense l'absence de préavis ou la dispense de travail pendant le préavis
- L'**indemnité compensatoire de congé non pris** : rémunère les jours de congé acquis mais non pris
- Les **dommages-intérêts pour licenciement abusif** : réparent le préjudice causé par un licenciement sans motif réel et sérieux
- L'**indemnité de préretraite** : permet un départ anticipé avant l'âge de la retraite

Chaque indemnité répond à une finalité propre et relève d'un régime juridique spécifique prévu par le Code du travail luxembourgeois.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il présenter les différentes indemnités sur le solde de tout compte ?

Chaque indemnité doit figurer distinctement sur le solde de tout compte avec une identification claire et des montants justifiés par des calculs détaillés. L'employeur ne peut jamais englober plusieurs indemnités sous une seule ligne et doit respecter la terminologie juridique exacte pour garantir la transparence et la traçabilité.

### Dans quels cas l'indemnité de départ n'est-elle pas due malgré un licenciement ?

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave, de démission du salarié, de départ à la retraite à l'initiative du salarié, ou si le salarié a déjà obtenu l'indemnité de préretraite. Cette exclusion légale vise à éviter le double bénéfice et respecte les différentes finalités de chaque indemnité.

### L'indemnité de départ est-elle compatible avec des dommages-intérêts pour licenciement abusif ?

Oui, l'indemnité de départ est compatible avec les dommages-intérêts pour licenciement abusif car elles poursuivent des finalités différentes. L'indemnité de départ compense la perte d'emploi tandis que les dommages-intérêts réparent le préjudice causé par un licenciement sans motif réel et sérieux, déterminé par le tribunal du travail.

### L'indemnité de départ peut-elle être cumulée avec l'indemnité compensatoire de préavis au Luxembourg ?

Oui, l'indemnité de départ est cumulable avec l'indemnité compensatoire de préavis car ces deux indemnités ont des finalités juridiques distinctes selon le Code du travail luxembourgeois. L'indemnité de départ compense la perte d'emploi tandis que l'indemnité compensatoire de préavis compense l'absence de préavis ou la dispense de travail pendant le préavis.

## Conditions d'exercice

La cumulabilité de l'indemnité de départ avec d'autres indemnités dépend de la nature juridique de chaque indemnité et du motif de rupture du contrat.

### L'indemnité de départ est cumulable avec :

#### 1. L'indemnité compensatoire de préavis (article L.124-6)

- Lorsque l'employeur licencie sans respecter le délai de préavis
- Ou lorsque le salarié est dispensé d'exécuter son préavis
- Ces deux indemnités ne se confondent pas selon la loi

#### 2. L'indemnité compensatoire de congé non pris

- Le salarié a droit au paiement de ses jours de congé acquis mais non pris
- Cette indemnité est distincte de l'indemnité de départ

#### 3. Les dommages-intérêts pour licenciement abusif (article L.124-12)

- Si le tribunal du travail juge le licenciement abusif
- L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation du préjudice
- Les deux indemnités poursuivent des finalités différentes

### L'indemnité de départ n'est PAS due dans les cas suivants :

### 1. Licenciement pour faute grave (article L.124-10)

- Le salarié licencié pour motif grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ

### 2. Démission du salarié (article L.124-4)

- La rupture à l'initiative du salarié (sauf résiliation pour motif grave de l'employeur jugée justifiée) n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ

### 3. Départ à la retraite

- La cessation de plein droit du contrat à l'âge de la retraite (article L.125-3) n'ouvre pas droit à l'indemnité de départ

### 4. Octroi de l'indemnité de préretraite (article L.124-7, paragraphe 5)

- Le salarié qui a sollicité et obtenu l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'indemnité de départ
- Exclusion légale expresse pour éviter le double bénéfice

### 5. Résiliation d'un commun accord (article L.124-13)

- La résiliation d'un commun accord n'ouvre généralement pas droit à l'indemnité de départ, sauf disposition contractuelle contraire

## Modalités pratiques

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur doit :

**1. Identifier toutes les indemnités dues** au salarié en fonction de :

- L'ancienneté du salarié
- Le motif de la rupture (licenciement, faute grave, démission, etc.)
- Les circonstances de la rupture (respect ou non du préavis, congés non pris)

**2. Calculer chaque indemnité selon son propre régime juridique :**

**Indemnité de départ (article L.124-7) :**

- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 6 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 9 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté
- 12 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté
- Base de calcul : salaires bruts des 12 derniers mois (incluant indemnités pécuniaires de maladie, primes et suppléments courants, excluant heures supplémentaires, gratifications et frais)

**Indemnité compensatoire de préavis (article L.124-6) :**

- Montant = salaire correspondant à la durée du préavis non respecté ou restant à courir

**Indemnité compensatoire de congé non pris :**

- Paiement du solde des jours de congé légal acquis mais non pris

**Domages-intérêts pour licenciement abusif (article L.124-12) :**

- Montant déterminé par le tribunal du travail en fonction du préjudice subi

**3. Verser les indemnités et assurer la traçabilité :**

- Chaque indemnité doit figurer **distinctement** sur le solde de tout compte
- Chaque indemnité doit être **clairement identifiée** sur le bulletin de paie final
- Les montants doivent être **justifiés** par des calculs détaillés
- L'employeur doit régler l'indemnité de départ au moment où le salarié quitte effectivement le travail (article L.124-7, paragraphe 4)

**4. Documenter les paiements :**

- Conserver les preuves de calcul et de versement
- Établir le reçu pour solde de tout compte en double exemplaire (article L.125-5)

## Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

### **1. Effectuer une analyse rigoureuse de chaque situation :**

- Identifier précisément le motif de rupture (licenciement, faute grave, démission, etc.)
- Vérifier l'ancienneté du salarié à la date d'expiration du préavis
- Lister toutes les indemnités potentiellement dues

### **2. Distinguer clairement chaque indemnité :**

- Ne jamais confondre l'indemnité de départ avec l'indemnité compensatoire de préavis
- Ne jamais englober plusieurs indemnités sous une seule ligne du solde de tout compte
- Respecter la terminologie juridique exacte pour chaque indemnité

### **3. Vérifier les cas d'exclusion :**

- Pas d'indemnité de départ en cas de faute grave
- Pas d'indemnité de départ si le salarié a obtenu l'indemnité de préretraite
- Pas d'indemnité de départ en cas de démission simple

### **4. Consulter les conventions collectives applicables :**

- Certaines conventions peuvent prévoir des dispositions plus favorables
- En cas de cumul d'indemnités conventionnelles, toujours appliquer le régime le plus favorable au salarié

### **5. Garantir l'égalité de traitement :**

- Appliquer les mêmes règles de cumulabilité à tous les salariés dans des situations comparables
- Éviter toute discrimination dans l'octroi ou le calcul des indemnités

### **6. En cas de doute :**

- Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois
- Solliciter l'Inspection du travail et des mines (ITM) pour des clarifications
- Documenter toutes les décisions prises

### **7. Communiquer de manière transparente avec le salarié :**

- Expliquer la nature et le montant de chaque indemnité versée
- Fournir un détail des calculs effectués
- Limiter les risques de contestation ultérieure

## Cadre juridique

### Code du travail luxembourgeois (version consolidée en vigueur) :

- **Article L.124-6** : Indemnité compensatoire de préavis - Ne se confond ni avec l'indemnité de départ (L.124-7) ni avec la réparation (L.124-12)
- **Article L.124-7** : Indemnité de départ en cas de licenciement - Conditions d'ancienneté, barème, modalités de calcul
  - Paragraphe 5 : Exclusion en cas d'octroi de l'indemnité de préretraite
- **Article L.124-10** : Résiliation pour motif grave - Le salarié licencié pour faute grave ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ
- **Article L.124-12** : Licenciement abusif - L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation (dommages-intérêts)
- **Article L.124-13** : Résiliation d'un commun accord
- **Article L.125-3** : Cessation de plein droit du contrat à l'âge de la retraite
- **Article L.125-5** : Reçu pour solde de tout compte
- **Article L.166-1 et suivants** : Égalité de traitement et non-discrimination

### Jurisprudence luxembourgeoise :

- Principe de non-confusion des indemnités : chaque indemnité répond à une finalité juridique propre
- Obligation de traçabilité : les indemnités doivent figurer distinctement sur les documents de fin de contrat

### Conventions collectives :

- Possibilité de dispositions plus favorables au salarié

L'employeur doit veiller à distinguer précisément la nature juridique de chaque indemnité versée lors de la rupture du contrat, à calculer chaque indemnité selon son propre régime, à assurer la traçabilité des paiements et à respecter l'égalité de traitement entre salariés dans des situations comparables.

En cas de doute sur la qualification ou la cumulabilité des indemnités, il est vivement conseillé de consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois ou de solliciter l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) afin de prévenir tout risque de litige ou de requalification devant le tribunal du travail.

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.