

Le salarié peut-il cumuler réparation civile et indemnités du tribunal du travail ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois distingue les **indemnités de droit du travail** (licenciement abusif, préavis, ancienneté) et la **réparation civile** du préjudice moral ou matériel. L'art. L.124-11 prévoit des dommages et intérêts en cas de licenciement abusif. Pour le harcèlement, l'art. L.246-4, §3, al. 4 prévoit expressément que les dommages couvrent le préjudice lié au licenciement **et** celui subi du fait du harcèlement moral.

Le cumul est possible dès lors que les **préjudices indemnisés sont distincts**. Le salarié peut obtenir l'indemnité pour licenciement abusif devant le tribunal du travail et réparation du préjudice moral dans la même instance. Ce mécanisme s'articule avec la possibilité de rupture aux torts de l'employeur. Le tribunal veille à l'absence de **double indemnisation** d'un même chef de préjudice. L'indemnité de préavis et l'indemnité de départ restent dues indépendamment.

Définition

Le cumul de réparations désigne la possibilité pour le salarié d'obtenir simultanément des **indemnités légales** liées à la rupture du contrat et des **dommages et intérêts** réparant un préjudice distinct, notamment le préjudice moral résultant d'un harcèlement ou d'un comportement fautif de l'employeur.

Conditions d'exercice

Le cumul de réparations est soumis au principe de la distinction des préjudices.

Condition	Détail
Compétence	Le tribunal du travail statue sur l'ensemble des demandes liées au contrat de travail
Indemnités de rupture	Indemnité compensatrice de préavis et indemnité de départ (art. <u>L.124-7</u> , <u>L.124-8</u>)
Licenciement abusif	Dommages et intérêts pouvant atteindre 12 mois de salaire (art. <u>L.124-11</u> , §2)
Préjudice lié au harcèlement	Réparation distincte du dommage subi du fait du harcèlement (art. <u>L.246-4</u> , §3, al. 4)
Non-cumul	Interdiction de la double indemnisation pour un même chef de préjudice
Preuve	Chaque préjudice doit être démontré et chiffré séparément

Modalités pratiques

La mise en oeuvre du cumul de réparations s'effectue devant le tribunal du travail.

Élément	Détail
Requête unique	Formuler l'ensemble des demandes dans une seule procédure devant le tribunal du travail
Ventilation	Distinguer clairement chaque chef de demande : préavis, licenciement abusif, préjudice moral
Preuve du préjudice moral	Certificats médicaux, attestations, impacts sur la santé et la carrière
Évaluation	Le tribunal apprécie souverainement le montant des dommages et intérêts
Indemnité légale	Préavis et indemnité de départ sont des créances de nature différente, toujours cumulables
Prescription	Action en réparation soumise à la prescription de droit commun (3 ans)

Pratiques et recommandations

Ventiler précisément chaque chef de demande dans la requête, en distinguant l'indemnité pour licenciement abusif, le préjudice moral lié au harcèlement et les indemnités légales de rupture.

Constituer un dossier médical solide pour étayer le préjudice moral, car le tribunal du travail exige des éléments concrets justifiant la réalité et l'étendue du dommage allégué.

Anticiper le risque contentieux en provisionnant les montants correspondant à l'ensemble des chefs de demande possibles, notamment lorsque le licenciement intervient dans un contexte de harcèlement signalé. Un recours pour représailles peut constituer un chef de demande supplémentaire.

Documenter chaque étape de la procédure disciplinaire et de la gestion du harcèlement pour permettre à l'employeur de démontrer sa bonne foi en cas de cumul de demandes.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif et dommages et intérêts
Art. L.246-4 , §3 Code du travail	Cumul des dommages pour licenciement abusif et harcèlement moral
Art. L.124-7 Code du travail	Indemnité compensatrice de préavis
Art. L.124-8 Code du travail	Indemnité de départ

L'art. [L.246-4](#), §3, al. 4 du Code du travail consacre explicitement le cumul en matière de harcèlement moral. Le tribunal du travail peut condamner l'employeur à réparer à la fois le dommage du licenciement et celui du harcèlement, à condition que les préjudices soient distincts et prouvés séparément.

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.