

L'indemnité de départ est-elle cumulable avec l'indemnité de résiliation abusive dans le gardiennage ?

Réponse courte

Oui. L'indemnité de congédiement supplémentaire prévue à l'article 9 de la CCT Gardiennage et Sécurité 2026-2027 et l'indemnité pour résiliation abusive du contrat de travail prévue à l'article 10 (renvoyant à l'article [L.124-11](#) du Code du travail) sont de **natures juridiques différentes** et sont donc cumulables. L'une compense l'ancienneté, l'autre sanctionne le caractère abusif du licenciement.

L'[indemnité de départ conventionnelle](#) (article 9) est un droit acquis par le salarié en fonction de son ancienneté lorsque l'employeur résilie le contrat. L'indemnité pour résiliation abusive est une réparation du préjudice subi lorsque le licenciement est jugé **non réel et sérieux** ou contraire aux [procédures légales de rupture](#). Les deux peuvent être réclamées simultanément devant le tribunal du travail.

Définition

Le **cumul des indemnités de rupture** désigne la possibilité pour un salarié licencié de percevoir à la fois l'indemnité de départ conventionnelle liée à son ancienneté et une indemnité pour résiliation abusive sanctionnant le caractère injustifié de son licenciement. Ces deux indemnités répondent à des fondements juridiques distincts : la première est une compensation conventionnelle forfaitaire, la seconde est une réparation judiciaire du préjudice.

Questions fréquentes

Comment provisionner un risque de licenciement abusif dans le gardiennage ?

Estimer le coût maximal en cumulant le préavis, l'indemnité de départ (CCT art. 9) et une estimation de l'indemnité abusive potentielle (art. L. 124-11). Pour un agent avec 25 ans d'ancienneté, le total peut être très élevé.

Comment réduire le risque de condamnation pour résiliation abusive en sécurité ?

Motiver rigoureusement chaque licenciement par des motifs réels et sérieux documentés (CCT Gardiennage art. 10). Consulter un avocat spécialisé avant de procéder au licenciement d'un salarié à forte ancienneté permet de sécuriser la procédure.

L'indemnité de départ et l'indemnité de résiliation abusive sont-elles cumulables dans le gardiennage ?

Oui. L'indemnité de l'article 9 de la CCT Gardiennage et celle de l'article 10 (renvoyant à l'art. L. 124-11 du Code du travail) sont de natures juridiques différentes et donc cumulables. L'une compense l'ancienneté, l'autre sanctionne l'abus.

L'indemnité de départ peut-elle être déduite de l'indemnité abusive ?

Non. La jurisprudence luxembourgeoise constante établit que l'indemnité de départ conventionnelle ne peut pas être déduite de l'indemnité abusive ni inversement (CCT Gardiennage art. 9 et 10). Les deux montants se cumulent intégralement.

Quelle différence entre l'indemnité de départ et l'indemnité de résiliation abusive ?

L'indemnité de départ (art. 9) est forfaitaire conventionnelle liée à l'ancienneté. L'indemnité de résiliation abusive (art. 10 et art. L. 124-11) est une réparation judiciaire du préjudice subi lorsque le licenciement n'est pas justifié par des motifs réels et sérieux.

Qui fixe le montant de l'indemnité de résiliation abusive en sécurité privée ?

Le tribunal du travail luxembourgeois, sur action judiciaire du salarié (CCT Gardiennage art. 10 et art. L. 124-11 du Code du travail). Le montant est fixé en fonction du préjudice subi et n'est pas plafonné par la CCT.

Conditions d'exercice

Le cumul des indemnités est soumis à des conditions propres à chaque type d'indemnité.

Condition	Indemnité de départ (art. 9)	Indemnité résiliation abusive (art. 10)
Fondement	Ancienneté et absence de droits à pension	Caractère abusif du licenciement
Nature	Forfaitaire conventionnelle	Réparatrice judiciaire
Montant	1 à 12 mensualités selon ancienneté	Fixé par le tribunal
Initiative	Automatique si conditions remplies	Sur action judiciaire du salarié
Exclusion	Faute grave ou droits à pension	Licenciement justifié par motifs réels et sérieux
Cumul	Compatible avec l'indemnité abusive	Compatible avec l'indemnité de départ

Modalités pratiques

La gestion des deux indemnités requiert un suivi rigoureux.

Étape	Détail
Calculer l'indemnité de départ	Appliquer le barème de l'article 9 selon l'ancienneté
Verser l'indemnité de départ	Payer avec le solde de tout compte si les conditions sont remplies
Évaluer le risque abusif	Analyser si le licenciement repose sur des motifs réels et sérieux
Provisionner le risque	Estimer le montant d'une éventuelle condamnation pour résiliation abusive
Contester ou transiger	Défendre la cause devant le tribunal ou négocier un accord

Pratiques et recommandations

Distinguer systématiquement les deux types d'indemnités dans la gestion du licenciement, car l'indemnité de départ est due de plein droit tandis que l'indemnité abusive nécessite une décision judiciaire.

Motiver rigoureusement chaque licenciement par des motifs réels et sérieux documentés, afin de réduire le risque de condamnation pour résiliation abusive qui viendrait s'ajouter à l'indemnité de départ.

Provisionner le coût maximal d'un licenciement contesté en cumulant le préavis, l'indemnité de départ et une estimation de l'indemnité abusive potentielle.

Consulter un avocat spécialisé avant de procéder au licenciement d'un salarié à forte ancienneté, car le cumul des indemnités peut représenter un montant très élevé.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 9 CCT Gardiennage 2026-2027	Indemnité de congédiement supplémentaire (barème par ancienneté)
Art. 10 CCT Gardiennage 2026-2027	Résiliation abusive — renvoi à l'art. L.124-11 du Code du travail
Art. L.124-11 du Code du travail	Indemnité pour résiliation abusive
Art. 8 CCT Gardiennage 2026-2027	Préavis par palier d'ancienneté

Le cumul des indemnités est un principe constant de la jurisprudence luxembourgeoise. L'indemnité de départ conventionnelle ne peut pas être déduite de l'indemnité abusive ni inversement. Pour un agent ayant 25 ans d'ancienneté, le coût total d'un licenciement abusif pourrait atteindre le préavis (6 mois), l'indemnité de départ (9 mensualités) et l'indemnité abusive fixée par le juge.

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.