



Non-cumul des indemnités de licenciement et de départ à la retraite

Fiche pratique publié le 03/12/2024, vu 987 fois, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Indemnité de licenciement et départ à la retraite : analyse d'une jurisprudence confirmant le non-cumul des deux indemnités. Explications et impacts juridiques.

En droit du travail, les indemnités versées lors de la rupture du contrat sont strictement encadrées. Si l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite compensent chacune des situations distinctes, peut-on envisager leur cumul ? Une décision récente de la Cour de cassation, en date du 6 novembre 2024, a réaffirmé le principe de non-cumul. Cet article décrypte cette jurisprudence et ses impacts pour les employeurs et les salariés.

I. Le cadre légal des indemnités de rupture

A. Indemnité de licenciement : une compensation obligatoire

L'article **L. 1234-9** du Code du travail prévoit qu'un salarié en CDI licencié après une année d'ancienneté a droit à une indemnité légale de licenciement. Son objectif est de réparer le préjudice lié à la perte d'emploi décidée par l'employeur, sauf en cas de faute grave.

B. Indemnité de départ à la retraite : une reconnaissance pour le salarié

L'article **L. 1237-9** du Code du travail attribue une indemnité de départ à la retraite au salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse. Cette indemnité est calculée en fonction de son ancienneté et vise à valoriser son engagement au sein de l'entreprise.

C. Des objectifs distincts, mais des limites communes

Bien que ces indemnités aient des finalités spécifiques, elles se rapportent toutes deux à la rupture du contrat de travail. Ce point commun constitue le fondement du principe de non-cumul, régulièrement confirmé par la jurisprudence.

II. Le cas examiné par la Cour de cassation

A. Une situation particulière : requalification de CDD en CDI

Mme H., employée en tant que femme de chambre par la société Hôtel du [2], avait travaillé sous contrats à durée déterminée saisonniers pendant **37 ans**. En 2010, elle prend sa retraite, mais continue à travailler deux saisons supplémentaires. En 2013, elle saisit le conseil de prud'hommes pour demander la requalification de ses CDD en un CDI et réclamer les indemnités associées.

B. La décision de la cour d'appel

La cour d'appel requalifie les CDD successifs en CDI et condamne l'employeur à verser à Mme H. deux indemnités :

- **Indemnité de départ à la retraite**, pour son départ volontaire en 2010.
- **Indemnité de licenciement**, estimant que la rupture finale en 2012 s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C. L'arrêt de la Cour de cassation

Saisie par l'employeur, la Cour de cassation casse partiellement l'arrêt. Elle rappelle que :

- Les indemnités de licenciement et de départ à la retraite ne peuvent pas être cumulées.
- L'indemnité de licenciement doit être réduite du montant déjà perçu au titre de l'indemnité de départ à la retraite.

III. Les principes dégagés par la jurisprudence

A. Identité d'objet et interdiction du cumul

La Cour de cassation fonde sa décision sur l'identité d'objet des deux indemnités : elles visent toutes deux à compenser une rupture du contrat de travail. Cette identité justifie que le salarié ne puisse percevoir une double compensation pour une même période de travail.

B. Une jurisprudence constante

Cet arrêt s'inscrit dans une série de décisions réaffirmant le non-cumul des indemnités :

- Lorsqu'un licenciement est requalifié en mise à la retraite, seule l'indemnité de mise à la retraite est due (Cass. soc., 3 octobre 1991).
- De même, en cas de requalification de CDD en CDI, l'indemnité de départ à la retraite doit être déduite de l'indemnité de licenciement.

C. Équité et prévention des abus

Le principe du non-cumul vise à préserver une indemnisation équitable et à éviter des enrichissements sans cause, tout en respectant les droits du salarié.

IV. Les implications pratiques pour les employeurs et les salariés

A. Ce que doivent retenir les employeurs

- **Prudence contractuelle** : L'utilisation répétée de CDD saisonniers peut entraîner des requalifications en CDI.
- **Rigueur dans le calcul des indemnités** : En cas de rupture, les employeurs doivent veiller à appliquer correctement le principe de non-cumul.

B. Les points d'attention pour les salariés

- **Connaissance de leurs droits** : Les salariés doivent comprendre que même en cas de contentieux, le cumul des deux indemnités est interdit.
- **Importance de la requalification** : Si une requalification est obtenue, l'indemnité totale sera ajustée en fonction des montants déjà perçus.

V. Conseils pratiques pour éviter les contentieux

A. Pour les employeurs

- **Audit régulier des contrats** : Vérifiez la conformité de vos pratiques en matière de contrats pour limiter les risques de litiges.
- **Application stricte des principes de calcul** : Respectez les règles juridiques en matière d'indemnisation pour sécuriser les ruptures.

B. Pour les salariés

- **Consultation d'un avocat** : En cas de doute sur vos droits, sollicitez l'accompagnement d'un professionnel du droit du travail.
- **Vigilance sur la procédure** : Prenez soin de documenter les étapes de votre rupture pour appuyer vos revendications.

Conclusion

L'arrêt du 6 novembre 2024 de la Cour de cassation confirme une règle essentielle : les indemnités de licenciement et de départ à la retraite ne peuvent être cumulées. Ce principe, solidement ancré dans la jurisprudence, vise à garantir une indemnisation équitable et à prévenir les abus. Pour les employeurs comme pour les salariés, cette décision rappelle l'importance de bien comprendre les règles légales encadrant les ruptures du contrat de travail. En cas de litige, se tourner vers un expert juridique reste la meilleure démarche pour sécuriser ses droits.

Le Bouard Avocats

4 place Hoche,
78000, Versailles

<https://www.lebouard-avocats.fr/>

<https://www.avocats-lebouard.fr/>

<https://www.lebouardavocats.com/>