



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Cessation du contrat de travail | Allemagne

## Licenciement sans préavis pour harcèlement sexuel

11 décembre 2020

La loi générale allemande relative à l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG*) dénonce toute forme de harcèlement sexuel au travail et oblige les employeurs à protéger leurs salariés contre ce genre d'attaques. L'employeur est tenu d'enquêter sur tout incident de harcèlement sexuel porté à sa connaissance. En fonction de la gravité de l'affaire, le droit allemand du travail prévoit que l'employeur puisse : donner un avertissement, muter ou licencier le salarié concerné.

Dans une affaire récemment jugée par le tribunal supérieur du travail de Cologne, un employeur avait licencié sans préavis un salarié de longue date accusé de harcèlement sexuel envers une collègue. Le tribunal a estimé que malgré les années de service du salarié, et malgré l'absence de plaintes à son encontre par le passé, on ne pouvait raisonnablement exiger de l'employeur qu'il poursuive sa relation de travail avec le salarié. Le licenciement sans préavis pour harcèlement sexuel au travail était donc légitime (référence de la décision : LAG Köln, 9.06.2020 - 4 Sa 644/19, communiqué de presse du 24.06.2020).

Le tribunal du travail a jugé sans importance le fait que le salarié licencié ait travaillé pendant 16 ans au sein de l'entreprise sans faire l'objet d'aucune plainte.

En mars 2019, une salariée de l'entreprise avait contacté la responsable des ressources humaines afin de dénoncer un harcèlement sexuel subi en novembre 2018. Interrogé par l'employeur, le salarié mis en cause avait nié l'incident. Entre-temps, la victime avait porté plainte, et une sanction avait été prononcée à l'encontre du salarié pour harcèlement sexuel en application du code pénal allemand. Suite à cela, l'employeur avait licencié le salarié sans préavis.

Le tribunal du travail a considéré que le fait d'avoir attendu trois mois avant de se tourner vers l'employeur ne constituait pas un comportement contradictoire de la part de la victime. Le tribunal supérieur du travail de



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguemines  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemines@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemines@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Cologne a lui aussi considéré que dans ce cas, au vu de la gravité des faits, et en dépit de l'ancienneté du salarié, aucun préavis n'était nécessaire. Le tribunal a estimé que le salarié ne pouvait sérieusement s'attendre à ce que son comportement soit toléré. En raison de l'obligation de l'employeur de protéger efficacement tous ses salariés contre toute forme de harcèlement sexuel, découlant de la loi générale allemande relative à l'égalité de traitement, il ne pouvait être raisonnablement exigé de l'employeur qu'il respecte un préavis de licenciement de six mois.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)