



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

La rupture du contrat de travail assortie d'une proposition de modification du contrat de travail (« *Änderungskündigung* »)

16 décembre 2020

La « *Änderungskündigung* » est régie par la loi allemande relative à la protection contre le licenciement abusif (« *Kündigungsschutzgesetz* - KSchG »). En Allemagne, l'employeur peut mettre fin à une relation de travail existante par déclaration unilatérale, assortie d'une offre de poursuivre la relation de travail dans des conditions modifiées.

Ainsi, l'employeur peut tenter de modifier les termes du contrat de travail. Il arrive fréquemment que les entreprises veulent modifier les conditions de travail de leurs salariés, notamment la rémunération, la durée de travail ou les attributions. Selon le droit du travail allemand, une « *Änderungskündigung* » peut être envisagée si l'employeur ne peut pas obtenir d'une autre manière l'adaptation souhaitée des conditions de travail existantes, notamment d'un commun accord avec le salarié ou par la mise en œuvre de son pouvoir de direction.

Dans les cas où un employeur en Allemagne peut modifier les conditions de travail d'un salarié en exerçant son pouvoir de direction, une « *Änderungskündigung* » n'est pas possible. Toutefois, le pouvoir de direction de l'employeur allemand est limité. L'employeur ne peut pas modifier unilatéralement, et au détriment du salarié, des éléments essentiels du contrat de travail, tels que la rémunération. En Allemagne, il n'est pas possible de muter un salarié contre son gré à un poste moins bien rémunéré dans le cadre du pouvoir de direction. Pour toute question n'entrant pas dans le champ d'application du pouvoir de direction de l'employeur, il faut opter pour une « *Änderungskündigung* », sauf si cette possibilité est valablement prévue par une convention collective, un accord d'entreprise ou par le contrat de travail ou si une solution est trouvée avec le salarié d'un commun accord.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr
T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

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

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

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

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

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.

Quels sont les effets d'une « *Änderungskündigung* » en Allemagne - s'agit-il d'un vrai licenciement ?

En cas de refus du salarié d'accepter la modification du contrat de travail qui lui est proposée, la « *Änderungskündigung* » a les mêmes effets qu'un licenciement. En revanche, si le salarié accepte la proposition, les nouvelles conditions de travail s'appliquent à l'issue du préavis.

Une « *Änderungskündigung* » est une véritable rupture de la relation de travail existante qui, selon la loi allemande relative à la protection contre le licenciement abusif, est seulement légitime si elle est justifiée par l'existence d'un motif de licenciement. En vertu du droit du travail allemand, un [licenciement peut être justifié s'il repose sur un motif personnel, lié au comportement du salarié ou économique](#). La protection spécifique au regard de la rupture du contrat de travail dont bénéficient les salariés handicapés ou les salariées enceintes, s'applique également dans le cas d'une « *Änderungskündigung* ».

En règle générale, une « *Änderungskündigung* », qui est une mesure moins contraignante, devrait être privilégiée par rapport au licenciement « classique ». Notamment dans le cadre de mesures de restructuration avec suppression d'emplois, une « *Änderungskündigung* » est souvent utilisée comme un moyen plus léger avant de procéder au licenciement pour motif purement économique.

Comment un salarié licencié en Allemagne peut-il contester une « *Änderungskündigung* » dont il fait l'objet et qu'elles en sont les conséquences ?

Si le salarié considère que la « *Änderungskündigung* » n'est pas valable, il peut la [contester dans son intégralité devant le tribunal du travail](#) ou accepter l'offre de l'employeur sous réserve que le changement proposé des conditions de travail ne soit pas socialement justifié, puis introduire une action en justice contre la décision prise.

- En cas de confirmation par le tribunal du travail allemand de la demande introduite par le salarié tendant à faire constater le caractère abusif du licenciement, les conditions de travail initiales restent en vigueur.
- En revanche, si les juges considèrent que le licenciement était justifié par l'existence d'un motif de licenciement, les nouvelles conditions de travail proposées s'appliquent si le salarié les avait acceptées sous réserve. Dans le cas contraire, le salarié quitte l'entreprise.

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

welcome@rechtsanwalt.fr