



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.

News | Droit social | Allemagne

Licenciement sans préavis d'un salarié en Allemagne : licenciement pour cause de suppression non autorisée de données

6 avril 2021

Selon un arrêt du tribunal supérieur du travail du Bade-Wurtemberg, le licenciement sans préavis d'un salarié en Allemagne par l'employeur peut être justifié si le salarié supprime des fichiers de travail sur le serveur de l'employeur sous le coup de la colère après un entretien qui ne lui a pas plu (LAG Baden-Württemberg, arrêt du 17/09/2020 - 17 Sa 8/20 - BB 2020, 2675).

Un entretien individuel a eu lieu entre un salarié et le gérant d'une société allemande. L'entretien portait sur le souhait de l'employeur de mettre fin au contrat de travail du salarié. L'employeur a proposé une rupture conventionnelle au salarié. Ce dernier, qui était en principe d'accord avec la conclusion d'une rupture conventionnelle, a cependant soumis son acceptation à la condition qu'une indemnité d'un montant de six mois de salaire lui soit versée. Le gérant, n'ayant pas été disposé à payer une telle somme, a refusé. Après l'entretien, le salarié a salué un collègue en lui disant : « On se voit toujours deux fois dans la vie ». Deux jours plus tard, il a supprimé plus de 3 300 fichiers représentant un volume de données de 7,48 Go sur le serveur de l'employeur dans un répertoire qui lui était destiné. Sur ce, [l'employeur a mis fin à la relation de travail](#) en prononçant à l'encontre du salarié un licenciement pour faute grave (sans préavis), et à titre subsidiaire un licenciement pour motif réel et sérieux.

[En deuxième instance, le tribunal régional du travail allemand](#) a jugé le licenciement du salarié pour faute grave (sans préavis) légitime. Il a considéré que la suppression de données sur le serveur de l'employeur constituait un motif grave justifiant un licenciement sans préavis au sens de l'article 626, alinéa 1 BGB (code civil allemand). Le salarié a fait valoir qu'il n'avait fait que ranger ses dossiers sur son poste de travail. Le tribunal n'a pas accepté cette excuse. Les données professionnelles stockées sur le serveur de l'entreprise



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.

appartiennent généralement à l'employeur. Les salariés ne peuvent pas supprimer ces fichiers d'office, même s'ils sont stockés « sur leur poste de travail ». Dans les motifs de son arrêt, le tribunal régional du travail a souligné que, outre la violation des obligations contractuelles principales, la violation fautive d'obligations secondaires pouvait également constituer « en soi » un motif valable de licenciement sans préavis. Les obligations contractuelles secondaires d'une relation de travail prévoyaient que le salarié ne pouvait refuser à son employeur l'accès aux fichiers de l'entreprise ou rendre cet accès impossible.

La suppression non autorisée et intentionnelle de données opérationnelles sur les systèmes informatiques de l'employeur constitue donc un motif de licenciement en vertu du droit du travail allemand, tout comme la destruction de dossiers administratifs. Selon le tribunal, cela s'applique indépendamment du fait que le salarié ait commis une infraction pénale en supprimant des données, que les données supprimées puissent être restaurées ou que l'employeur ait effectivement besoin des données pour son bon fonctionnement futur.

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

welcome@rechtsanwalt.fr