



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 d'un salarié dans une petite entreprise en Allemagne

1^{er} juillet 2021

En Allemagne, [les salariés sont en principe protégés par la loi relative à la protection contre le licenciement \(Kündigungsschutzgesetz ou KSchG\)](#), laquelle prévoit qu'un salarié ne peut être licencié sans cause réelle et sérieuse. Cependant, cette loi ne s'applique pas dans toutes les situations.

Ainsi, un salarié doit avoir été employé par l'entreprise pendant au moins six mois avant de pouvoir bénéficier de cette protection contre le licenciement.

Pour l'essentiel, la loi allemande relative à la protection contre le licenciement ne s'applique par ailleurs pas aux entreprises qui emploient 10 salariés ou moins en Allemagne (les *Kleinbetriebe*, ou « petites entreprises »). Dans ces entreprises, l'employeur peut donc licencier un salarié sans motif.

Les tribunaux du travail allemands ont récemment rendu deux arrêts intéressants à ce sujet.

Qui est pris en compte dans le calcul du nombre de salariés d'une petite entreprise ?

Il convient tout d'abord de relever que **seuls les salariés employés en Allemagne et soumis au droit du travail allemand** sont comptabilisés dans le calcul du seuil des 10 salariés.

Ainsi, par exemple, lorsqu'une entreprise française ayant son siège social en France emploie des salariés en Allemagne, seuls les salariés travaillant en Allemagne sont pris en compte dans le calcul du seuil de 10 salariés prévu par la loi allemande ; ceux qui travaillent en France ne sont pas comptabilisés. L'entreprise française peut employer autant de personnes qu'elle le souhaite en France, tant qu'elle n'a pas plus de 10 salariés en Allemagne, elle peut licencier ces derniers sans motif. Les plus hautes juridictions allemandes (Cour



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.

fédérale du travail et Cour fédérale constitutionnelle) ont régulièrement statué en ce sens par le passé.

Une autre question, longtemps restée floue, a récemment été éclaircie, celle de savoir si un **gérant non associé d'une GmbH allemande** doit ou non être pris en compte dans le calcul du nombre de salariés. La Cour fédérale du travail allemande a récemment jugé que les gérants non associés d'une GmbH ne doivent en principe pas être comptabilisés (BAG, 27.04.21, 2 AZR 540/20, NZA 2021, 857). Les gérants salariés ne sont donc pas assimilés à des salariés dans ce contexte.

Selon la plus haute juridiction allemande en matière de droit du travail, une exception à cette règle n'est envisageable que si le gérant de la GmbH est lié par des instructions à un point tel que l'on peut en conclure qu'il a un statut de salarié. Toutefois, cela n'arrive que dans des cas très exceptionnels.

Le licenciement d'un salarié peut-il être considéré comme nul dans une petite entreprise ?

Même si en principe aucun motif de licenciement n'est nécessaire en Allemagne dans le cadre d'une petite entreprise, il existe quelques exceptions.

Ainsi, un licenciement arbitraire ou fondé sur des motifs non pertinents peut être jugé nul. Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle fédérale et de la Cour fédérale du travail, un employeur est tenu de respecter un minimum de considération sociale lorsqu'il prononce un licenciement, même si la loi allemande relative à la protection contre le licenciement ne s'applique pas. Selon cette jurisprudence, les licenciements arbitraires et les licenciements fondés sur des motifs non pertinents sont contraires au sens de la décence d'une personne juste et équitable et ne sont donc pas admis, même s'ils surviennent pendant les six premiers mois d'une relation de travail ou dans une petite entreprise.

Dans une affaire récente, l'employeur d'une petite entreprise avait licencié un salarié au motif que celui-ci avait été placé en quarantaine à son domicile par les autorités compétentes, dans le cadre de la lutte contre la Covid-19 (ArbG Köln, 15.04.2021, 8 Ca 7334/20, NZA-RR 2021, 306). L'absence du salarié de son lieu de travail avait entraîné un violent conflit entre ce dernier et son employeur. Ce conflit s'étant en grande partie déroulé sur WhatsApp, le salarié a donc pu fournir des preuves concrètes au tribunal. Lors de cet échange sur WhatsApp, l'employeur a notamment nommé de salarié de fainéant, l'accusant de simuler sa maladie. Sur ces entrefaites, l'employeur avait licencié le salarié. Selon le tribunal, le licenciement était donc nul car il avait été prononcé de manière arbitraire et pour des motifs non pertinents. Le salarié avait aisément pu le prouver au juge en présentant la conversation WhatsApp. En Allemagne, lorsqu'un licenciement est déclaré nul, comme dans le cas présent, l'employeur doit continuer à employer le salarié et le contrat de travail se poursuit aux mêmes conditions que précédemment.

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

welcome@rechtsanwalt.fr