

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

## Licenciements pour motif économique : en Allemagne, les salariés proches de l'âge de la retraite sont désormais moins protégés

14 avril 2023

Dans un arrêt récent (8 décembre 2022, réf. : 6 AZR 31/22), la Cour fédérale du travail allemande (*Bundesarbeitsgericht*) a précisé les conditions de licenciement applicables aux salariés âgés en cas de [licenciement](#) pour motif économique.

Pour pouvoir procéder à la suppression d'un poste dans le cadre d'un licenciement économique en présence de plusieurs salariés exerçant une activité similaire, l'employeur a l'obligation de choisir entre ces salariés en fonction de certains critères sociaux. La loi allemande relative à la protection contre le licenciement abusif (*Kündigungsschutzgesetz*) définit les critères à prendre en considération :

- L'ancienneté du salarié
- Les charges familiales
- Les handicaps lourds
- L'âge

Concernant ce dernier point, le critère lié à l'âge était jusqu'à présent interprété de sorte que les salariés âgés disposent d'une protection plus importante dans la mesure où ils sont ceux ayant le plus de mal à trouver un nouvel emploi en cas de licenciement. La Cour fédérale du travail allemande a introduit une nouvelle différenciation à cet égard :

Dans le cas d'espèce soumis à la Cour fédérale du travail allemande, la salariée pouvait partir à la retraite à taux plein à partir de décembre 2020. Elle a contesté son licenciement qui devait prendre effet le 30 juin 2020. L'employeur s'est défendu en soulignant que la salariée ne méritait pas le même niveau de protection que ses collègues exerçant une activité similaire car elle était la seule salariée proche de l'âge de départ à la retraite.



**Michael Ott** LL.M.  
Rechtsanwalt

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



**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 Grosbliedertroff  
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.

La Cour a validé cet argument. Elle évoque une « ambivalence » du critère de l'âge qui, certes, a pour effet d'augmenter progressivement la protection dont bénéficient les salariés avec l'âge. Néanmoins, il convenait, selon la Cour, de prendre en considération le fait que **le besoin de protection diminue à partir de deux ans avant l'âge de départ à la retraite à taux plein.**

Une exception s'applique seulement aux salariés lourdement handicapés pour lesquels le besoin de protection ne diminue pas en s'approchant de l'âge de départ à la retraite.

Il convient pourtant de rappeler qu'en droit allemand, il est toujours nécessaire de procéder à une évaluation globale du besoin de protection des salariés concernés sur la base de l'ensemble des critères mentionnés par la loi. Ainsi, les salariés âgés peuvent par exemple souvent bénéficier d'une ancienneté importante. Si l'employeur ne tient pas compte de certains critères dans son évaluation globale, le licenciement est nul. C'est ce qui s'est passé dans le cas d'espèce, dans la mesure où l'employeur s'était basé uniquement sur le critère de l'âge de la salariée.

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

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