



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 en cas de plan social en Allemagne : traitement des salariés âgés

10 mai 2023

S'il existe un [CSE \(Betriebsrat\)](#) dans une entreprise allemande, celui-ci peut, dans certaines circonstances, convenir d'un plan social avec l'employeur.

En Allemagne, les modifications au sein des entreprises d'une certaine taille obligent l'employeur à informer le comité d'entreprise, à rechercher avec lui un équilibre des intérêts et à mettre en place un plan social. Les conditions minimales sont que (i) l'entreprise emploie plus de 20 salariés ayant un droit de vote et (ii) que les modifications prévues au sein de l'entreprise soient susceptibles d'entraîner des inconvénients majeurs pour une partie importante du personnel.

Selon la définition de la loi allemande sur l'organisation des entreprises, un plan social est un accord entre le comité d'entreprise et l'employeur visant à compenser ou à atténuer les désavantages économiques subis par les salariés à la suite de changements prévus dans l'entreprise. L'objectif d'un plan social est de compenser les désavantages économiques subis par les salariés en cas de changements prévus dans l'entreprise.

Selon une décision récente d'un tribunal régional du travail allemand, un plan social prévoyant des licenciements peut prévoir des indemnités de licenciement moins élevées pour les salariés qui, en raison de leur âge, ne sont plus très éloignés de l'âge légal de la retraite allemand qui est de 67 ans (LAG Nürnberg, 19.1.2023 - 8 Sa 164 22, BeckRS 2023, 444). Dans ce cas, le tribunal a considéré que ce désavantage en considération de l'âge était exceptionnellement justifié.

Dans l'entreprise concernée, le comité d'entreprise négociait avec l'employeur un plan social en raison d'une réduction importante des effectifs. Les salariés concernés devaient recevoir des indemnités de licenciement. Le plan social prévoyait que le montant des indemnités de licenciement serait calculé en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise et du montant du salaire.



**Ulrich Martin** <sup>DEA / DESE</sup>  
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



**Michael Ott** <sup>LL.M.</sup>  
Rechtsanwalt

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

[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.

Il était également prévu que les salariés âgés de 62 ans et plus ne recevraient qu'une indemnité de licenciement réduite. Un collaborateur concerné, qui avait à peine plus de 62 ans à cette date, a porté plainte pour discrimination fondée sur l'âge. En effet, s'il avait été âgé de moins de 62 ans à la date de référence, il aurait eu droit à une indemnité de licenciement nettement plus élevée en vertu du plan social.

Selon le tribunal du travail régional, les indemnités de licenciement prévues dans un plan social peuvent toutefois être moins élevées pour les travailleurs qui sont relativement proches de la retraite. Les indemnités de licenciement prévues dans un plan social ne constituent donc ni une rémunération supplémentaire pour le travail effectué dans le passé ni une compensation pour la perte d'emploi, mais uniquement une aide transitoire dans l'attente d'une sécurité économique. Le tribunal régional du travail allemand a indiqué que l'employeur et le CSE allemand disposaient d'une large marge de manœuvre lors de la négociation d'un plan social. Celui-ci doit atténuer les désavantages économiques pour les salariés, sans nécessairement les compenser entièrement et indemniser les salariés pour tous les inconvénients imaginables. Dans le cas concret, le tribunal a considéré que le salarié bénéficiait d'une certaine sécurité économique grâce à la possibilité de percevoir à court terme une pension de retraite anticipée.

Selon la jurisprudence de la Cour fédérale du travail allemande, l'employeur et le CSE peuvent prévoir des dates de référence dans les plans sociaux si celles-ci, ainsi que la définition des limites qu'elles impliquent, sont adaptées à la situation donnée et donc objectivement justifiables. Il est vrai que la fixation d'une date de référence peut, dans certains cas, conduire à ce qu'un travailleur qui est sur le point d'atteindre l'âge de 62 ans reçoive une indemnité de licenciement nettement plus élevée que celui qui vient d'atteindre cet âge. Selon le tribunal, il s'agit toutefois de "situations exceptionnelles" qui sont régulièrement liées aux règles relatives à la date de référence et qui doivent être acceptées dans l'intérêt de la sécurité juridique.

Notre cabinet se tient à votre disposition pour toute question complémentaire à ce sujet.

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