

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

Allemagne : pourquoi est-il déconseillé d'annoncer l'envoi d'une lettre de licenciement ?

2 juin 2023

En droit social allemand, contrairement au droit français, il n'existe pas d'entretien préalable au licenciement. De manière générale, la lettre de licenciement est envoyée sans avoir discuté la question de la rupture du contrat de travail à l'avance avec le salarié concerné. Cependant, il nous arrive régulièrement, dans le cadre de nos activités de conseil, que des mandants nous demandent s'ils ne pourraient pas annoncer, à l'avance, l'envoi d'une lettre de licenciement au salarié – souvent dans un souci de bienséance.

Bien que cet objectif soit louable, il est néanmoins vivement déconseillé de procéder à une telle annonce. En effet, il existe de nombreuses possibilités pour le salarié d'essayer d'empêcher la réception d'une lettre de licenciement. Il pourrait par exemple tout simplement refuser de réceptionner et signer une LRAR (*Einschreiben mit Rückschein*) ou encore enlever son nom de la boîte aux lettres.

Une telle action pourrait entraîner un retard considérable dans la signification de la lettre de licenciement. Cela pourrait, à tout le moins, avoir pour conséquence d'empêcher le respect du délai de préavis qui est dans la plupart des cas pour la fin du mois. Dans cette hypothèse, l'employeur empêché de respecter le préavis pourrait donc se voir contraint de rémunérer le salarié un voire même plusieurs mois supplémentaires. En outre, dans le cas d'un licenciement sans préavis pour faute grave, celui-ci ne peut être prononcé que dans les deux semaines suivant la prise de connaissance de la faute grave par l'employeur. En cas de retard dans la signification de la lettre de licenciement, ce délai ne peut souvent plus être respecté.

Certes, d'un point de vue purement juridique, le fait d'empêcher volontairement la réception de la lettre de licenciement peut être imputé au



Michael Ott LL.M.
Rechtsanwalt

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



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

Sarreguémès

50 rue de Grosbiederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemes@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.

salarié avec la conséquence qu'il ne puisse pas se prévaloir du non-respect du délai de préavis causé de ce fait. Cependant, il s'avère souvent très compliqué d'apporter la preuve nécessaire de tous les faits reprochés et cela peut entraîner des procédures longues et coûteuses. Un employeur a tout intérêt à éviter une telle situation.

Le moyen le plus sûr d'effectuer la signification d'une lettre de licenciement est la remise en main propre en présence d'un témoin et contre signature d'un récépissé. Cela permet d'éviter les principaux problèmes de preuve et ne permet pas au salarié d'empêcher la réception. Toutefois, une remise en main propre peut parfois s'avérer impossible, par exemple en cas de maladie ou parce que la seule personne habilitée à prononcer des licenciements se trouve en France – éloignée du salarié allemand. Dans ce cas, il convient donc d'envoyer la lettre par la poste ou par un coursier – sans l'annoncer à l'avance au salarié.

Pour des raisons pratiques et propres au droit allemand, nous recommandons de ne pas envoyer la lettre de licenciement par LRAR (et en aucun cas par une lettre simple), mais de faire appel à un coursier. Celui doit suivre un protocole strict afin de pouvoir prouver la bonne réception de la lettre. Le coursier doit notamment prendre connaissance de la lettre avant de la mettre dans l'enveloppe et de la sceller et il doit par ailleurs confirmer, par écrit, la date et l'heure du dépôt de l'enveloppe dans la boîte aux lettres du salarié.

Notre cabinet est à votre disposition pour toute question à ce sujet.

welcome@rechtsanwalt.fr