

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 : rupture conventionnelle du contrat de travail, accord transactionnel après licenciement et transaction judiciaire

Quelles différences?

2 juin 2023

Souvent, une relation de travail ne se termine pas de manière unilatérale, mais d'un commun accord. Le droit du travail allemand connaît cependant diverses formes d'accords entre l'employeur et le salarié à ce sujet.

1. A la place d'un licenciement : la rupture conventionnelle

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle (« *Aufhebungsvertrag* »), la relation de travail est rompue d'un commun accord par voie contractuelle. Elle a donc le même effet qu'un licenciement (puisqu'elle entraîne la rupture du contrat de travail). Toutefois, en matière de rupture conventionnelle, étant donné que le droit allemand ne prévoit ni mesure de protection contre la rupture du contrat, ni délai de préavis, les parties sont totalement libres de négocier les conditions de leur rupture conventionnelle. Seule la forme écrite est impérative.

2. Après un licenciement : l'accord transactionnel après licenciement

Comme son nom l'indique, l'accord transactionnel après licenciement (« *Abwicklungsvertrag* ») est conclu après le prononcé du licenciement, mais avant l'introduction d'une action en contestation du licenciement. Il ne met pas en lui-même fin à la relation de travail, mais règle les modalités concrètes de la rupture du contrat causée par le licenciement. Au fond, cet accord transactionnel permet de lever les doutes sur la validité du licenciement et est vecteur de sécurité juridique, surtout pour l'employeur.



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

Sarreguemines

50 rue de Grosbiederstroff
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.

Dans cet accord, le salarié allemand déclare qu'il reconnaît le licenciement prononcé par l'employeur comme valable et qu'il n'engagera donc pas une procédure de contestation de son licenciement devant une juridiction. La forme écrite est vivement recommandée.

Dans les deux cas de figure (rupture conventionnelle ou accord transactionnel après licenciement), l'employeur s'engage généralement à verser au salarié une indemnité de rupture en contrepartie. Cependant, [la loi allemande n'impose aucune indemnité](#) minimale de rupture. Le montant de l'indemnité est librement négocié entre les parties. Souvent, les parties s'accordent sur une indemnité s'élevant à un demi mois de salaire par année d'ancienneté environ, mais ce montant peut varier notamment en fonction des doutes quant à la validité du licenciement prononcé ou souhaité. Il convient également de noter qu'en Allemagne, la conclusion d'une rupture conventionnelle ou d'un accord transactionnel après licenciement entraîne souvent une [période de suspension des allocations de chômage](#), raison pour laquelle les salariés n'acceptent généralement pas une indemnité trop faible, notamment s'ils ne s'attendent pas à trouver un nouveau poste rapidement.

D'ordinaire, les deux accords fixent également des règles relatives à la dispense d'exécution du préavis, l'imputation de la dispense d'exécution du préavis sur le solde de congés payés restants, la délivrance du [certificat de travail](#), la restitution du matériel de l'entreprise et/ou de la voiture de fonction, et bien entendu le paiement des sommes auxquelles le salarié peut prétendre, comme par exemple un bonus, un 13^e mois ou encore une indemnité compensatrice pour les congés non pris. L'objectif est qu'un tel accord règle définitivement l'ensemble des questions se posant en fin de relation de travail. L'accord va donc fréquemment prévoir une clause selon laquelle l'exécution des obligations contenues dans la rupture conventionnelle ou dans l'accord transactionnel après licenciement met fin à tous les droits découlant de la relation de travail.

3. Devant le tribunal du travail (« Arbeitsgericht ») allemand : la transaction judiciaire

La différence essentielle entre un accord transactionnel après licenciement (extrajudiciaire) et une transaction judiciaire est :

- qu'une transaction judiciaire met fin à une procédure judiciaire et
- qu'elle confère au salarié un titre exécutoire pour solliciter l'exécution par l'employeur de ses obligations (de paiement).

Notre cabinet est à votre disposition pour vous conseiller sur la bonne approche afin de rompre un contrat de travail en Allemagne dans votre cas particulier.

welcome@rechtsanwalt.fr