



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 pour motif économique d'un salarié en Allemagne - l'employeur doit-il verser une indemnité ?

3 juillet 2023

Selon le droit du travail allemand, tout comme en France, un employeur peut [licencier un employé pour des motifs économiques](#). En principe, il n'existe [pas de droit légal au paiement d'une indemnité en cas de licenciement](#) d'un salarié en Allemagne - soit le motif de licenciement est valable, auquel cas le salarié quitte l'entreprise à l'issue du délai de préavis sans recevoir d'indemnité, soit le motif de licenciement n'est pas valable, auquel cas le contrat de travail du salarié se poursuit tout simplement sans modification. Une exception à cette règle peut se révéler indirectement lorsqu'il existe un [CSE \(Betriebsrat\)](#) dans l'entreprise et que des licenciements pour motifs économiques doivent être prononcés pour une partie importante des travailleurs. Dans ce cas, un [plan social](#) doit être négocié entre l'employeur et le comité d'entreprise afin d'atténuer les désavantages économiques des employés licenciés.

Dans une affaire récemment jugée par un tribunal du travail régional allemand, un cas de licenciement particulier a été traité (LAG Rheinland-Pfalz, 19.01.2023 - 5 Sa 135/22 - BeckRS 2023, 4490).

Un employeur allemand avait décidé de fermer son entreprise et a notamment licencié un employé qui travaillait dans l'entreprise depuis plus de 30 ans. Il n'y avait pas de comité d'entreprise dans l'entité concernée. Au moment du licenciement, un litige opposait l'employeur et l'employé au sujet d'un [avertissement](#) que l'employeur avait précédemment adressé à l'employé concerné en raison d'un comportement fautif.

L'employeur a eu des entretiens avec tous les salariés concernés par le licenciement sur la manière de mettre fin au contrat de travail, bien que la loi allemande ne l'impose pas ; un entretien préalable, tel qu'il est obligatoire en France, n'existe pas en droit du travail allemand. Dans ce cadre, l'employeur a



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



Michael Ott LL.M.
Rechtsanwalt

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

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.

fait parvenir au salarié concerné un projet écrit d'accord transactionnel après licenciement (*Abwicklungsvertrag*). Celui-ci prévoyait le versement d'une indemnité de 104 300 € lors de la fin du contrat de travail. L'avocat du salarié avait alors informé l'employeur que son offre soulevait des questions et que son client, le salarié, était certes « intéressé par le principe d'un accord transactionnel, mais pas à n'importe quel prix ».

En outre, l'avocat du salarié licencié a introduit une action en protection contre le licenciement devant le tribunal du travail compétent afin de contester le licenciement et de demander le paiement d'une indemnité d'au moins 104 300 €. Cette action du salarié a été rejetée en première instance et en appel. Cela signifie que le licenciement économique a été effectué en toute légalité et que l'employeur n'était pas tenu de verser d'indemnités au salarié licencié. Selon les juges allemands, l'employeur avait le droit de considérer la lettre de réponse de l'avocat de son employé à l'offre d'indemnité de licenciement comme un refus de l'offre concrète et n'était plus lié par celle-ci. Selon les motifs du jugement, il n'existait pas non plus de droit légal à une indemnité de licenciement.

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

welcome@rechtsanwalt.fr