

Depuis 30 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.



Article | Droit social | Allemagne

Droit du travail en Allemagne : retrait de l'avertissement (« Abmahnung ») d'un employé de son dossier personnel (« Personalakte »)

17 mai 2024

Avec un avertissement, un employeur en Allemagne peut demander à son employé de mettre fin à toute atteinte à ses obligations sous peine, en cas de récidive, de conséquences relevant du droit du travail. Si l'employeur souhaite licencier un employé en raison d'un comportement contraire au contrat de travail, il doit, conformément au droit du travail allemand, lui avoir adressé au préalable un avertissement demeuré infructueux pour un comportement comparable.

Un avertissement juridiquement valable doit impérativement contenir certains éléments car, selon le droit du travail allemand, il a une fonction de documentation, une fonction d'avertissement et une fonction de mise en garde.

Tout d'abord, l'avertissement doit contenir une description exacte du comportement contraire aux obligations, avec indication de la date, du lieu et de l'heure. De plus, le comportement contraire au contrat doit être décrit avec précision et le travailleur doit être invité à cesser le comportement dénoncé. Enfin, l'avertissement doit également préciser au salarié qu'en cas de récidive, son contrat de travail pourra être remis en cause.

Les employés en Allemagne peuvent, dans certains cas, demander à l'employeur de retirer de leur dossier personnel l'avertissement qui leur a été adressé à tort. Un tribunal du travail allemand s'est récemment prononcé sur ce sujet (ArbG Düsseldorf, 12.1.2024 - 7 Ca 1347/23, BeckRS 2024, 3589). Le droit au retrait du dossier personnel existe en principe lorsque le contenu de l'avertissement est indéterminé, qu'il contient des allégations factuelles



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

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
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

inexactes, qu'il repose sur une appréciation juridique erronée du comportement du travailleur ou qu'il viole le principe de proportionnalité. En outre, un avertissement doit être retiré du dossier personnel s'il ne contient que des reproches généraux au lieu d'un comportement fautif concrètement décrit. L'employé a également le droit d'exiger le retrait de l'avertissement si les conclusions juridiques exposées par l'employeur dans l'avertissement ne sont pas fondées.

Dans l'arrêt du tribunal allemand susmentionné, un employé allemand avait été averti pour avoir tenu des propos prétendument racistes et pour avoir parlé de manière inappropriée d'une collègue dans le cadre d'une fête de Noël organisée par l'entreprise.

Lors d'un entretien préalable à l'avertissement avec le service des ressources humaines de l'entreprise, le salarié concerné a déclaré n'avoir tenu aucun des propos reprochés. A sa question pourquoi les noms des collègues qui avaient fait part de ces propos au service des ressources humaines de l'entreprise allemande n'avaient pas été mentionnés, la collaboratrice du service des ressources humaines a déclaré que les employés étaient intimidés et qu'ils s'étaient simplement adressés à leurs supérieurs et au service des ressources humaines en toute confidentialité. C'est pour cette raison que, contrairement à la pratique habituelle, les noms des témoins n'ont pas été mentionnés dans l'avertissement.

Selon le tribunal allemand, l'avertissement contesté était trop vague, car les autres employés à l'égard desquels l'employé averti aurait tenu les propos n'étaient pas nommés dans l'avertissement, bien qu'ils fussent connus de l'employeur au moment de l'avertissement. L'avertissement a donc dû être retiré du dossier personnel.

Les juges du travail allemands ont ainsi estimé que l'avertissement n'était pas suffisamment caractérisé. Pour l'employé, destinataire de l'avertissement, la caractérisation avec mention des noms des témoins sert également à pouvoir vérifier si le contenu de l'avertissement est exact ou non ; des reproches globaux sans mention des témoins ne remplissent pas cette exigence. Cela vaut même si les témoins n'ont pas été mentionnés à leur propre demande ou afin de les protéger.

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

welcome@rechtsanwalt.fr