

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.



News | Droit social | Allemagne

Licenciements collectifs en Allemagne et exigence de notification à l'Agence pour l'emploi : vigilance accrue suite à la nouvelle jurisprudence de la CJUE

19 mars 2026

Quels sont les grands principes à respecter en matière de licenciements collectifs en Allemagne ?

En Allemagne, lorsqu'un employeur prévoit de licencier un nombre important de salariés dans un délai de 30 jours, la procédure de « licenciement collectif » (*Massenentlassung*) s'applique. Cette procédure est strictement encadrée par le droit allemand et le droit européen, que les sociétés françaises, belges et suisses ayant des filiales ou des salariés en Allemagne doivent absolument connaître.

Voici les étapes clés et obligations principales :

1. **Consultation des représentants du personnel** : avant d'entamer tout licenciement collectif, l'employeur doit informer et consulter le CSE allemand (*Betriebsrat*) s'il existe. Cette étape vise à explorer les solutions alternatives aux licenciements et à en atténuer les conséquences sociales.
2. **Déclaration obligatoire à l'Agence pour l'emploi allemande (*Massenentlassungsanzeige*)** : avant toute notification de licenciement, une déclaration détaillée, comprenant l'avis du *Betriebsrat*, doit être envoyée à l'Agence pour l'emploi locale compétente. Le non-respect



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft

Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

Sarreguémès

50 rue de Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemes@rechtsanwalt.fr

des seuils, contenus ou formes entraîne le risque de voir les licenciements annulés.

3. **Respect d'un délai de carence (« Sperrfrist »)** : les licenciements ne deviennent effectifs qu'après l'écoulement d'un délai légal de 30 jours suivant la déclaration auprès de l'Agence pour l'emploi (sauf dérogation accordée par cette dernière).
4. **Formalisme strict** : une notification incomplète, adressée à l'agence non compétente ou sans respect de la procédure consultative, entraîne en principe l'invalidité des licenciements concernés.

L'arrêt de la CJUE du 30 octobre 2025 : un tournant pour les employeurs en Allemagne

Le 30 octobre 2025, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a rendu une décision de grande importance pour toutes les entreprises opérant en Allemagne, notamment les filiales étrangères (CJUE, 30.10.2025 – C-134/24 - NJW 2025, 3701).

Ce qu'il faut retenir de l'arrêt :

- **Formalité préalable incontournable** : la CJUE a confirmé que tout licenciement intervenu sans déclaration préalable auprès de l'Agence pour l'emploi n'est tout simplement pas valable, même s'il est tenté de corriger le manquement a posteriori.
- **Régularisation impossible a posteriori** : si la déclaration de licenciement collectif en Allemagne n'a pas précédé la remise des lettres de licenciement, il n'est plus possible de régulariser après coup — contrairement à certaines pratiques tolérées par le passé. Ceux qui tentent de corriger l'omission s'exposent à voir leur licenciement jugé définitivement nul.
- **Pas de « confiance » dans l'avis de l'Agence pour l'emploi** : le fait que l'Agence pour l'emploi allemande confirme la bonne réception de la déclaration ou délivre un « feu vert » n'accorde pas à l'employeur de protection contre le risque d'invalidité du licenciement en justice si la déclaration était absente, incomplète ou incorrecte dès l'origine.
- **Clarification sur le régime allemand mais impact pour tous les groupes internationaux** : la jurisprudence de la CJUE s'impose à tous les États membres, et donc à l'Allemagne. Pour les groupes internationaux, la moindre erreur de procédure sur le territoire allemand peut ainsi avoir un impact immédiat sur la validité des licenciements collectifs.

Conséquences pratiques pour les employeurs et DRH francophones

- **Tolérance zéro envers les erreurs de procédure** : une mauvaise anticipation, une déclaration mal remplie ou une simple négligence dans le choix de l'Agence compétente exposent désormais à l'annulation automatique des licenciements collectifs en Allemagne.
- **Fréquents litiges et coûts potentiels accrus** : les salariés concernés verront leur licenciement annulé s'ils contestent en justice la procédure. Cela suppose, pour l'entreprise, le versement de salaires « en attente » (rappel de salaires) et le réengagement des procédures de licenciement dans les règles.
- **Aucune sécurité même après validation administrative** : l'avis favorable (ou simplement l'absence d'objection) de l'Agence pour l'emploi allemande n'a pas valeur de validation juridictionnelle et ne protège pas l'employeur d'un contentieux ultérieur.

Recommandation pour les entreprises françaises actives en Allemagne

Dans un contexte d'exigences formelles renforcées, il est recommandé :

- De planifier très en amont tout projet de licenciement collectif,
- De consulter systématiquement des experts RH ou juridiques allemands,
- D'assurer une documentation exhaustive et rigoureuse à chaque étape.

Les enjeux financiers, réputationnels et sociaux d'un licenciement collectif mal préparé sont désormais décuplés.

Envisagez-vous d'engager une procédure de licenciement collectif en Allemagne ?

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de