

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

Licenciement collectif en Allemagne : nouvelles décisions de la Cour fédérale de cassation en matière de droit du travail et leurs conséquences pour les entreprises francophones employant des salariés en Allemagne

15 mai 2026

Pour les entreprises francophones ayant des salariés ou des filiales en Allemagne, les plans de suppressions d'emplois sont encadrés par le régime spécifique des « licenciements collectifs » (*Massenentlassungen*) :

- À partir de certains seuils, avant de notifier des licenciements collectifs en Allemagne, l'employeur doit :
 - [consulter la représentation du personnel \(*Betriebsrat*, équivalent du CSE en France\),](#)
 - puis déclarer le projet de licenciement collectif à l'Agence pour l'emploi allemande (*Agentur für Arbeit*).
- Si la déclaration obligatoire du licenciement collectif n'est pas effectuée, ou est effectuée trop tôt (avant la fin de la consultation du CSE), les licenciements sont considérés comme juridiquement inefficaces – les contrats de travail ne sont donc pas valablement rompus.
- Seules des irrégularités purement formelles, ne portant pas atteinte aux éléments essentiels de la procédure, peuvent, dans certains cas, ne pas entraîner la nullité des licenciements (par exemple, l'omission



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



Ninja Buks

Rechtsanwältin
buks@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

Sarreguémès

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

de certaines « informations facultatives » dans le formulaire à adresser à l'Agence pour l'emploi allemande).

Les décisions du *Bundesarbeitsgericht* (BAG – Cour fédérale de cassation en matière de droit du travail) du 1er avril 2026 illustrent une ligne jurisprudentielle très stricte sur les points susmentionnés, alignée sur le droit de l'Union européenne (directive 98/59/CE sur les licenciements collectifs).

Licenciement collectif en Allemagne : rappel simplifié de la procédure

Droit européen et transposition en Allemagne

Le cadre juridique provient de la directive européenne 98/59/CE (« MERL »), qui vise à protéger les salariés en cas de licenciements collectifs et à permettre aux services publics de l'emploi de se préparer à une arrivée massive de demandeurs d'emploi.

Cette directive est transposée en Allemagne aux articles 17 et 18 de la loi sur la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz – KSchG*). La jurisprudence précise qu'il ne s'agit pas d'une simple formalité, mais d'un système de procédure en deux temps, étroitement imbriqué, qui doit être achevé avant la notification des licenciements.

Les deux étapes obligatoires

1. Consultation du Betriebsrat (CSE allemand)

- L'employeur doit informer et consulter [le Betriebsrat, s'il existe](#), sur le projet de licenciements collectifs ([motifs économiques](#), nombre de salariés concernés, périodes envisagées, etc.).
- L'objectif : chercher des solutions pour éviter, limiter ou atténuer les licenciements (reclassements, mesures sociales, etc.).
- La consultation doit être menée sérieusement. Cette phase doit être menée à terme avant de passer à l'étape suivante.

2. Déclaration de licenciement collectif à l'Agentur für Arbeit

- Une fois la phase de consultation menée à son terme, l'employeur doit déposer une déclaration écrite de licenciement collectif auprès de l'Agence pour l'emploi compétente.
- Cette déclaration donne à l'Agence un « temps d'avance » pour organiser des mesures de soutien et d'accompagnement des salariés concernés.

- En règle générale, un délai d'attente (*Sperrfrist*) de 30 jours court à partir de la réception de la déclaration avant que les licenciements puissent produire effet.

À retenir : Les tribunaux allemands considèrent que ces étapes – consultation puis déclaration – sont des conditions de validité des licenciements dans le cadre d'un licenciement collectif en Allemagne (*Massenentlassung*).

Ce que la Cour fédérale de cassation en matière de droit du travail a décidé le 1er avril 2026

Les deux affaires jugées le 1er avril 2026 par le 6e Sénat du BAG (6 AZR 157/22 et 6 AZR 152/22) portaient sur la question suivante : quelles sont les conséquences lorsqu'un employeur commet une erreur grave dans cette procédure de licenciement collectif ?

Première affaire – aucune déclaration n'a été faite

- Contexte : dans cette affaire , un administrateur judiciaire a procédé, en 2020, à des licenciements collectifs sans déposer la moindre déclaration de licenciement collectif auprès de l'*Agentur für Arbeit*.
- La Cour d'appel du travail (LAG) avait déjà jugé les licenciements comme étant nuls, puis le BAG a confirmé cette décision et rejeté le pourvoi de l'employeur.

Décision du BAG : Les licenciements sont nuls en raison de l'absence de déclaration, faute de respect de la procédure prévue par la directive 98/59/CE et par l'article 18 KSchG, interprété conformément au droit européen.

La Cour souligne que, selon la Cour de justice de l'UE (CJUE), la directive impose une procédure en deux étapes, étroitement liées, qui doivent être achevées avant la notification des licenciements. Sans déclaration, l'Agence pour l'emploi ne peut pas remplir sa mission et le but de la directive n'est pas respecté , ce qui justifie la sanction maximale, à savoir la nullité des licenciements.

Deuxième affaire – déclaration faite trop tôt

- Contexte : Dans la seconde affaire, l'employeur avait bien envoyé une déclaration de licenciement collectif, mais il l'avait fait avant la fin du processus de consultation avec le *Betriebsrat* – alors que cette consultation est justement destinée à éviter ou limiter les licenciements.
- Ici, la Cour d'appel avait au contraire rejeté le recours de la salariée licenciée ; le BAG infirme et donne finalement raison à la salariée.

Décision du BAG : La déclaration faite avant la fin de la consultation n'est pas conforme à l'exigence de procédure « en deux temps » de la directive 98/59/CE et du droit allemand. Les licenciements prononcés sur cette base sont donc également nuls.

Cette précision est particulièrement importante pour la pratique : il ne suffit pas d'avoir effectué les deux formalités, l'ordre chronologique prescrit doit aussi être respecté.

Rôle de la CJUE

Dans ces deux affaires, le BAG se réfère directement aux arrêts de la CJUE du 30 octobre 2025 (affaires C-134/24 – Tomann et C-402/24 – Sewel) qui ont rappelé que :

- le système de la directive repose sur un enchaînement étroit entre consultation des représentants du personnel et information de l'autorité publique ;
- des déclarations inexistantes ou trop incomplètes ne permettent pas d'atteindre l'objectif de la directive ;
- des sanctions « effectives » doivent être prévues au niveau national.

Le BAG précise que la nullité des licenciements découle d'une lecture conforme au droit de l'Union Européenne.

Tous les défauts de procédure ne sont pas de même importance

A cette occasion, le BAG rappelle, également et dans la continuité de sa jurisprudence antérieure, que de petits défauts purement formels ne conduisent pas automatiquement à la nullité des licenciements. Ainsi, le seul fait de ne pas avoir transmis une copie de la déclaration au Betriebsrat ne suffit pas, isolément, à rendre les licenciements nuls.

La sanction maximale (nullité des licenciements) vise donc les manquements « lourds », notamment :

- absence totale de déclaration de licenciement collectif, ou
- déclaration déposée avant la fin de la consultation avec le *Betriebsrat*.

Ce que cela signifie concrètement pour les entreprises francophones actives en Allemagne

Risques juridiques et financiers

Les décisions du 1^{er} avril 2026 confirment :

- **Sans déclaration régulière, pas de licenciement valable.**
Si la déclaration obligatoire est omise, tous les licenciements concernés sont nuls.

- **Déclaration trop précoce = licenciements nuls.**
Si la déclaration est déposée avant la fin de la consultation du *Betriebsrat*, les licenciements qui suivent sont également nuls.

Les risques associés :

- maintien des contrats de travail (les salariés restent juridiquement employés),
- arriérés de salaires et charges sociales,
- remise en cause ou retard significatif des projets de restructuration, fermetures de sites ou procédures d'insolvabilité.

Ces points sont particulièrement sensibles pour des groupes internationaux, où les projets de réorganisation sont souvent planifiés à l'échelle européenne – mais où le droit allemand impose des étapes formelles strictes pour les salariés des entités allemandes.

Importance stratégique pour les RH et la direction

Les décisions insistent sur un point souvent sous-estimé par les sièges étrangers : en Allemagne, le succès d'un plan de licenciement collectif ne dépend pas uniquement de la justification économique, mais autant – voire davantage – de la qualité de la procédure suivie.

En pratique :

- Les contentieux de licenciement en Allemagne ciblent fréquemment des erreurs dans la procédure de consultation et de déclaration ; ce sont des points d'attaque privilégiés par les salariés et leurs avocats.
- Une « petite » erreur de calendrier (par exemple, envoyer la déclaration un peu trop tôt) peut suffire à faire tomber toute une vague de licenciements.

Recommandations pour les entreprises et les RH francophones

Pour les groupes et entreprises francophones ayant des salariés en Allemagne, plusieurs réflexes sont essentiels :

1. **Identifier précocement le caractère « collectif » du projet de licenciement**
 - Dès qu'un projet de réduction d'effectifs touche un nombre significatif de salariés dans un établissement en Allemagne, vérifier si les seuils de la *Massenentlassung* sont atteints.
2. **Planifier la procédure dans le bon ordre**

- **Étape 1** : préparer une information écrite très complète au *Betriebsrat* et organiser une consultation réelle (réunions, échanges de propositions, procès-verbaux).
- **Étape 2** : seulement une fois cette consultation achevée, déposer la déclaration de licenciement collectif à l'*Agentur für Arbeit* compétente, en indiquant notamment le résultat ou l'état des discussions avec le *Betriebsrat*.
- **Étape 3** : notifier les licenciements en respectant les délais applicables après la déclaration (*Sperrfrist*).

3. Soigner la documentation

- Conserver tous les échanges avec le *Betriebsrat*, les versions successives des documents, les preuves d'envoi et de réception de la déclaration, les décisions de l'Agence pour l'emploi, etc.
- En cas de litige, cette documentation sera déterminante.

4. Faire intervenir tôt des spécialistes en droit du travail allemand

- Au regard de la technicité du sujet et de la sévérité de la jurisprudence, il est fortement conseillé d'impliquer très tôt un conseil spécialisé en droit du travail allemand, en particulier dans les projets de restructuration transfrontaliers.

5. Intégrer le risque juridique dans la planification business

- Les coûts potentiels d'une procédure mal conduite (salaires rétroactifs, retard de fermeture de site, image employeur) doivent être intégrés dans les analyses de risques et la gouvernance du groupe.

Conclusion : en Allemagne, les licenciements collectifs se jouent sur la procédure

Les décisions du BAG du 1er avril 2026, dans le prolongement des arrêts de la CJUE, rappellent avec force que :

- la procédure allemande de licenciement collectif est un système en deux temps, fortement ancré dans le droit européen ;
- une déclaration de licenciement collectif inexistante ou déposée avant la fin de la consultation avec le *Betriebsrat* rend les licenciements inefficaces ;
- seuls certains défauts purement formels, qui ne remettent pas en cause la finalité de la directive, vont être tolérés sans annuler les licenciements.

Pour les entreprises francophones actives en Allemagne (ou employant du personnel en Allemagne), le message est clair : chaque projet de réduction d'effectifs doit être juridiquement « verrouillé » sur le plan procédural – en particulier pour la consultation du *Betriebsrat* et la déclaration à l'*Agentur für Arbeit* –, faute de quoi le coût réel de la réorganisation peut exploser et les objectifs business être gravement compromis.

Envisagez-vous une suppression de postes et un licenciement collectif en Allemagne ?

Pour toute question sur ces sujets, 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