La Kanzlei

Mise en place du chômage partiel en Allemagne via un licenciement sans préavis

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Selon un jugement récent (Tribunal du travail de Stuttgart du 22 octobre 2020 – 11 Ca 950/20**), l'employeur peut procéder à un licenciement sans préavis si le salarié refuse de donner son accord à une mesure de chômage partiel.**

En droit allemand, la mise en place du chômage partiel requiert l'accord préalable écrit du salarié ou un accord d'entreprise s'il existe un comité d'entreprise. Si le salarié refuse de donner son accord, l'employeur, qui ne peut imposer la mesure, doit procéder au licenciement du salarié. Il s'agit d'un licenciement prononcé sous réserve de l'acceptation, par le salarié, de la modification qui lui est proposée (« Änderungskündigung »). Cette mesure doit intervenir en dernier recours, lorsqu'aucune alternative ne s'offre à l'employeur.

Un tel licenciement est soumis au respect du préavis de licenciement à moins que l'employeur dispose d'un motif suffisamment grave pour notifier un licenciement sans préavis. Dans le contexte sanitaire actuel, la question s'est rapidement posée de savoir si un licenciement sans préavis pouvait être prononcé en cas de refus d'un salarié d'accepter une mesure de chômage partiel. Contraindre l'employeur à respecter le préavis rendrait la mesure de licenciement dénuée de sens dès lors qu'une entreprise qui fait face à une réduction de son activité doit pouvoir mettre rapidement en place le chômage partiel. Or, le préavis de licenciement est souvent de plusieurs mois en Allemagne et, même en cas de dispense du salarié de l'exécuter, l'employeur reste tenu de maintenir le versement du salaire.

Le Tribunal du travail de Stuttgart apporte enfin une réponse claire et favorable à la possibilité pour l'employeur de prononcer un licenciement sans préavis lorsque la mesure s'avère nécessaire et appropriée. Il faut désormais espérer que cette décision sera confirmée par la haute juridiction.

Conseil pratique :

Veillez à formaliser l'accord de vos salariés à une mesure de chômage partiel par le biais d'un avenant écrit dans lequel vous aurez clairement défini la durée et l'étendue de la mesure. En cas de refus d'un salarié de signer l'avenant, vous pourrez notifier à celui-ci un licenciement sans préavis prononcé sous réserve de l'acceptation, par le salarié, de la modification qui lui est proposée (« Änderungskündigung »). Ce licenciement n'entrera en vigueur qu'après un délai de prévenance d'au moins trois semaines afin de laisser le temps au salarié de faire savoir s'il accepte ou non la mesure.

2021-04-26

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com