La Kanzlei

Licenciement en cas de refus d'activité partielle en Allemagne

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Un arrêt récent de la Cour d'appel en matière sociale (Landesarbeitsgericht) de Nuremberg du 18 mars 2021 a confirmé, que l'employeur peut procéder à un licenciement avec préavis si le salarié refuse la mise en place de l'activité partielle au motif que l'employeur refuse de verser une indemnité en plus de l'allocation d'activité partielle versée par l'Etat.

En droit allemand, la mise en place de l'activité partielle requiert l'accord préalable écrit du salarié ou un accord d'entreprise s'il existe un comité d'entreprise (Betriebsrat). Les allocations d'activité partielle (entre 60 et 80 % du net) sont prises en charge par l'Etat. Sauf disposition conventionnelle contraire (rarement le cas), l'employeur n'est pas obligé de verser des majorations à ces allocations étatiques. S'il le fait, il s'agit d'une prestation volontaire.

Dans l'affaire jugée par la Cour d'appel de Nuremberg, la salariée avait refusé de donner son accord à la mise en place de l'activité partielle en raison du refus de l'employeur de verser des majorations aux allocations étatiques. L'employeur, qui ne peut pas imposer unilatéralement l'activité partielle, avait alors notifié à la salariée son licenciement avec préavis. Tant les juges de première instance que la Cour d'appel ont décidé que ce licenciement fondé sur le refus du salarié ne constituait pas une mesure abusive et était donc valable.

Conseil pratique :

Veillez à formaliser l'accord de vos salariés à une mesure d'activité partielle par le biais d'un avenant écrit dans lequel vous aurez clairement défini la durée et l'étendue de la mesure. Si la situation financière de la société le permet, vous pouvez verser des majorations aux allocations d'activité partielle, sans toutefois y être obligés.

En cas de refus du salarié non justifié par un manquement de l'employeur, celui-ci pourra procéder à un licenciement dont les modalités varieront selon que l'effectif de l'entreprise en Allemagne

dépasse ou non le seuil de 10 salariés :

Les « petites entreprises » (10 salariés maximum) peuvent procéder à un licenciement avec préavis sans procédure spécifique à respecter. Les entreprises de plus de 10 salariés devront respecter la procédure spécifique consistant à notifier un licenciement en même temps qu'elles proposent la modification, le licenciement étant prononcé sous réserve de l'acceptation par le salarié de la modification (mise en place de l'activité partielle, « Änderungskündigung »). Ce licenciement pourra être notifié sans préavis.

2021-07-13

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