La Kanzlei

Licenciement collectif en Allemagne – nouvelles contraintes

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

La notification d'un projet de licenciement collectif déposée auprès de l'Agence du travail allemande (l'équivalent du Pôle emploi) qui ne contient pas toutes les informations prévues par les dispositions légales allemandes entraîne la nullité du licenciement. C'est ce qu'a décidé la chambre sociale de la Cour d'appel (Landesarbeitsgericht) de Hesse dans un arrêt récent du 25 juin 2021 (nº 14 Sa 1225/20).

Conformément à la directive européenne sur le licenciement collectif (98/59/CE) et à l'article 17 de la loi allemande sur la protection contre le licenciement (KSchG), l'employeur doit notifier par écrit tout projet de licenciement collectif à l'Agence du travail compétente. Cette formalité s'impose aux entreprises de plus de 20 salariés selon l'effectif et le nombre de salariés concernés par la mesure.

La notification de licenciement collectif, qui doit intervenir avant la notification des licenciements, revêt une importance particulière dans la mesure où, selon la jurisprudence de la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht), son non-respect entraîne la nullité des licenciements prononcés. Si l'employeur n'a pas transmis l'ensemble des informations dites obligatoires dans le cadre de cette notification, s'il a transmis de fausses informations ou des informations incomplètes, les licenciements sont nuls.

Jusqu'à présent, la jurisprudence considérait que seules les informations listées au § 17 al. 3 phrase 4 KSchG devaient obligatoirement être mentionnées dans la notification. Il s'agit du siège social, de la forme de l'entreprise, de(s) motif(s) de licenciement, du nombre et des catégories professionnelles des salariés à licencier et des salariés habituellement employés, de la période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés et des critères prévus pour la sélection des salariés à licencier.

Dans la présente affaire, le Landesarbeitsgericht de Hesse a jugé que les informations sur le sexe, l'âge, la profession et la nationalité des salariés à licencier, listées au § 17 al. 3 phrase 5 KSchG et

considérées jusqu'ici comme facultatives, ont également un caractère obligatoire.

La notification d'un projet de licenciement collectif ne contenant pas ces informations doit donc être déclarée irrégulière et entraîne la nullité des licenciement notifiés.

À l'appui de sa décision, la Cour précise que, conformément à l'article 3 de la directive européenne sur le licenciement collectif, la notification doit contenir tous renseignements « utiles » concernant le projet de licenciement, ce qui implique qu'aucune distinction ne soit faite entre les informations listées dans le texte légal applicable, celles-ci étant utiles au sens de la directive européenne.

Recommandations pratiques :

L'arrêt précité du Landesarbeitsgericht est susceptible de recours. Il convient d'attendre si l'employeur saisira ou non la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) d'un pourvoi en cassation et comment la haute juridiction se prononcera sur la question.

En l'état des règles, il est vivement recommandé de mentionner l'ensemble des informations listées à l'article 17 al. 3 phrases 4 et 5 KSchG dans la notification du projet à l'Agence du travail pour éviter tout risque de nullité des licenciements.

2021-10-18

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