La Kanzlei

# Allègement de la procédure de licenciement collectif en Allemagne

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

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 (par exemple pour une entreprise de 21 à 59 salariés, si plus de 5 salariés doivent être licenciés).




https://www.youtube.com/embed/7R5OuAwkYBg

Si l'employeur n'a pas transmis toutes les informations obligatoires (siège social, forme de l'entreprise, motif(s) de licenciement, nombre et catégories professionnelles des salariés à licencier et des salariés habituellement employés, période au cours de laquelle les licenciements doivent être prononcés et critères prévus pour l'ordre des licenciements) dans le cadre de cette notification, s'il a transmis de fausses informations ou des informations incomplètes, les licenciements seront automatiquement jugés nuls.

Dans le passé, les tribunaux allemands ont eu tendance à augmenter les exigences pour une notification valable, faisant ainsi peser plus de risques de nullité sur l'ensemble des licenciements prononcés. Dans un arrêt de juin 2021, la Cour d'appel de Hesse notamment avait statué que l'employeur doit, en supplément des informations obligatoires prévues par la loi, indiquer des informations dites « facultatives » sur le sexe, l'âge, la profession et la nationalité des salariés à licencier.

La Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) a cassé l'arrêt précité le 19 mai 2022 (n RG 2 AZR 467/21), en précisant que l'absence des informations « facultatives » n'a pas d'effet sur la validité des licenciements prononcés. Elle a ainsi de nouveau allégé les exigences dans le cadre des licenciements collectifs.

**Recommandations pratiques :**

Bien que cet arrêt réduise considérablement les risques de nullité des licenciements dans le cadre de telles procédures en Allemagne, l'employeur doit néanmoins préparer soigneusement la notification du projet de licenciement collectif à l'Agence du travail. Il doit notamment veiller à réunir et bien vérifier l'ensemble des informations nécessaires.

2022-06-28

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