La Kanzlei

Allemagne : qui est habilité à signer la lettre de licenciement ?

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

Si le droit du travail allemand est souvent moins procédurier que le droit du travail français, il existe une particularité pour ce qui concerne la notification du licenciement. **En effet, le législateur allemand exige la remise de la lettre de licenciement avec une signature originale du représentant légal de l'employeur ou de toute personne dûment habilitée, le cas échéant, avec preuve à l'appui.**

La signature numérique ou électronique est donc proscrite et, si le pouvoir de représentation du signataire ne ressort pas du registre du commerce, le salarié doit être activement informé que celui-ci est habilité à prononcer un licenciement. Le non-respect de la forme écrite (avec signature manuscrite originale) est susceptible d'entraîner la nullité du licenciement. En outre, le salarié n'ayant pas été informé du pouvoir de représentation du signataire peut, le cas échéant, refuser la notification du licenciement qui lui est, dès lors, inopposable.

Les entreprises étrangères peuvent rencontrer des difficultés à respecter de telles règles, en particulier si elles ne disposent pas d'une personne sur place habilitée à prononcer un licenciement en Allemagne. Dans ce cas, il est donc nécessaire de prendre certaines mesures.

Voici nos recommandations :

- Nommer un représentant légal sur place

En présence d'une structure en Allemagne, la solution la plus simple est de nommer sur place un représentant légal ou un fondé de pouvoir inscrit comme tel au registre des sociétés (« Prokurist ») et compétent en matière de gestion du personnel. Il n'est alors pas nécessaire d'informer le salarié à licencier de l'existence du pouvoir, celui-ci étant inscrit au registre.

- Donner pouvoir à un salarié pour prononcer des licenciements

En l'absence de structure en Allemagne, ou encore lorsque la nomination d'un représentant légal ou d'un fondé de pouvoir n'est pas envisageable, il est conseillé de donner pouvoir à un salarié se trouvant sur place pour prononcer des licenciements. Il conviendra, bien entendu, de choisir une personne de confiance dont les fonctions justifient l'octroi d'un tel pouvoir. Si cela s'avère approprié il peut être utile d'élargir ce pouvoir à d'autres actes juridiques comme le prononcé de sanctions disciplinaires.

Si le salarié destinataire de la lettre de licenciement n'est pas informé au préalable de l'existence du pouvoir, il convient de joindre à la lettre de licenciement un original du pouvoir duquel il ressort que le signataire de la lettre est habilité à prendre une telle mesure.

Afin d'éviter d'avoir à joindre l'original du pouvoir à la lettre de licenciement, nous recommandons d'informer vos salariés des pouvoirs existants au sein de l'entreprise au moment de leur embauche ou une fois le pouvoir signé. Cette information peut être incluse dans le contrat de travail ou dans un document distinct. Dans le second cas il est recommandé de demander au salarié un accusé de réception écrit de cette information. L'information peut être faite par courriel en demandant expressément une confirmation de lecture afin d'être en mesure de prouver que le salarié a pris connaissance du message. En revanche, les affichages et les communications via l'intranet sont à proscrire dès lors qu'il n'est pas garanti que le salarié prendra connaissance de l'information.

Nous nous tenons à votre disposition pour vous exposer plus amplement les différents pouvoirs existants en droit allemand et pour vous aider à choisir la forme la plus appropriée.

2024-03-11

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