La Kanzlei

Nouvelle décision sur les licenciements collectifs en Allemagne

Arbeitsrecht



Audrey Bouffil

La CJUE vient de rendre deux décisions majeures qui clarifient les exigences formelles à respecter lors des licenciements collectifs en Allemagne. Ces jugements sont d'une grande importance pour tous les employeurs.

Contexte de la décision

En Allemagne, lorsque l'employeur envisage de licencier un certain nombre de salariés dans une courte période, il doit impérativement respecter une procédure sévère qui prévoit entre autres la notification préalable à l'agence pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit) ainsi que la consultation du comité d'entreprise (Betriebsrat) avant la notification des lettres de licenciement.

Deux chambres de la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht) ont saisi la Cour de justice de l'Union européenne sur la question de savoir si un assouplissement ou une dérogation aux exigences procédurales en vigueur serait compatible avec le droit applicable.

Décisions de la CJUE du 30 octobre 2025 : confirmation des exigences formelles strictes

Les décisions de la CJUE confirment la nécessité absolue de respecter tous les détails de la procédure lors des licenciements collectifs en Allemagne. Toute inattention formelle expose l'employeur à l'annulation des licenciements et à des risques financiers significatifs.

En détail, la CJUE a précisé que :

1. La notification préalable à l'agence pour l'emploi est une condition impérative : Tout licenciement collectif sans cette formalité préalable est non valable. Il faut alors reprendre toute la procédure, y compris le respect des délais de préavis individuels.

2. Pas de « rattrapage » possible : Si la notification à l'autorité compétente n'a pas été faite avant les licenciements, ceux-ci sont nuls. L'employeur ne peut pas « guérir » son omission en notifiant la procédure après avoir envoyé les lettres de licenciement. Une nouvelle notification et un nouveau licenciement sont nécessaires, avec respect des préavis individuels.

3. La consultation du comité d'entreprise (Betriebsrat) est également obligatoire et doit précéder la notification à l'agence pour l'emploi. Si l'employeur oublie cette formalité ou la réalise après coup, la CJUE confirme que le licenciement est alors jugé « non valable » ; le contrat de travail n'est pas rompu et il faudra recommencer toute la procédure, en respectant le délai de préavis correspondant. Cela peut entraîner des retards et des coûts supplémentaires pour l'entreprise. En outre, une mauvaise gestion de la procédure peut complexifier la liquidation ou la restructuration, notamment en cas d'insolvabilité.

Cela confirme que, les employeurs devront continuer à faire preuve d'une vigilance et d'une rigueur particulières lors de procédures de licenciement collectif, afin d'éviter des conséquences juridiques et économiques potentiellement graves.

Conseils pratiques

1. Vérifiez les seuils et anticipez : Vérifiez attentivement les seuils légaux avant d'engager tout processus de licenciement. La procédure de licenciement collectif ne concerne pas uniquement les grandes entreprises. En effet, la loi allemande fixe des seuils qui s'appliquent aussi aux moyennes entreprises. Ainsi, dès qu'une entreprise compte entre 21 et 59 salariés, le licenciement d'au moins 6 personnes déclenche l'obligation d'appliquer la procédure spécifique. Dans les structures plus grandes d'autres seuils sont applicables. Il est donc crucial de vérifier cette dimension en amont.

2. Soignez la notification : La notification à l'agence pour l'emploi doit être complète et conforme aux exigences de la directive européenne et du droit allemand. Toute omission ou erreur peut rendre les licenciements sans effet.

Vu la complexité et la sévérité des conséquences, il est fortement conseillé de vous faire accompagner d'un spécialiste du droit du travail allemand pour planifier et mettre en œuvre la procédure d'un licenciement collectif.

2025-11-03

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