La Kanzlei

Allemagne : période d'essai et comportement contradictoire

Arbeitsrecht



Fabian Neugebauer

Le Tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht) de Düsseldorf a annulé la rupture d'une période d'essai en raison du comportement contradictoire de l'employeur (arrêt du 14 janvier 2025 – 3 SLa 317/24).

[1] Les faits

Un juriste d'entreprise, embauché en CDI, était en période d'essai de six mois. Son supérieur direct, également titulaire d'une procuration et responsable du personnel, l'informe lors d'un entretien formel, peu avant la fin de la période d'essai, qu'il serait « naturellement » maintenu dans l'effectif au-delà de la période d'essai. Cependant, quelques jours plus tard, l'employeur sollicite l'avis du comité d'entreprise (Betriebsrat) en vue d'un licenciement pendant la période d'essai, en invoquant un manque de performance, et notifie la rupture. Le salarié conteste la légitimité de cette démarche, invoquant une violation du principe de bonne foi (Treue und Glauben).

[2] Décision

Le tribunal a jugé la rupture abusive. Il a considéré que la garantie expresse donnée par un supérieur habilité, peu avant la fin de la période d'essai, a suscité une confiance légitime du salarié dans la poursuite de son contrat. À défaut d'événements nouveaux postérieurs à cette promesse, justifiant objectivement un revirement de l'employeur, le licenciement a été déclaré nul pour contradiction manifeste avec le principe de bonne foi. Le tribunal ajoute que l'employeur ne peut se décharger d'une telle contradiction qu'en démontrant précisément des circonstances nouvelles survenues après l'engagement donné, ce qui n'était pas le cas ici.

[3] Enseignements pratiques pour les employeurs français en Allemagne

- Les décisions ou promesses provenant de supérieurs dotés de pouvoirs en matière de gestion du personnel et de pouvoirs de représentation engagent l'employeur sur le plan de la confiance créée.

- Une assurance de reconduction en période d'essai, suivie d'un licenciement sans élément nouveau avéré et objectif, contredit le principe de loyauté et expose l'entreprise à une annulation judiciaire du licenciement.

- Pour limiter les risques, il convient d'éviter toute promesse verbale ou écrite engageante avant la décision définitive et de documenter précisément toute évolution négative survenue postérieurement à un engagement, avant d'envisager une rupture.

2025-12-22

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