La Kanzlei

Allemagne : clauses générales de dispense de préavis (Freistellungsklauseln) invalides

Arbeitsrecht



Jan Westhues

C'est un scénario classique : l'employeur licencie un salarié, le dispense de son obligation d'effectuer le préavis et exige, dans le même temps, la restitution immédiate du véhicule de fonction.

De nombreux contrats de travail prévoient en effet la possibilité de dispenser le salarié de l'exécution du préavis en cas de licenciement ou de démission.

De même, les conventions de mise à disposition de véhicules de fonction prévoient généralement que l'utilisation du véhicule peut être révoquée lorsque le salarié est dispensé de son obligation de travailler.

Mais une telle réglementation est-elle licite en droit du travail allemand ?

Dans son arrêt récent du 25 mars 2026 (5 AZR 108/25), la Cour fédérale du travail (Bundesarbeitsgericht – BAG) a dû se prononcer sur ce cas de figure.

Les faits

Le demandeur était employé depuis janvier 2022 en tant que responsable régional au sein du service commercial de la défenderesse. Celle-ci avait mis à sa disposition un véhicule de fonction qu'il pouvait également utiliser à des fins privées. Cette utilisation privée était autorisée, mais pouvait être révoquée si le demandeur était dispensé de son obligation de travailler.

Le contrat de travail prévoyait par ailleurs que l'employeur était habilité à dispenser le salarié de son obligation de travailler « lors de la notification d'une résiliation ou après celle-ci – quelle qu'en soit la partie à l'origine ».

Après que le demandeur a présenté sa démission, la défenderesse l'a dispensé de son obligation de travailler jusqu'à l'expiration du délai de préavis et lui a demandé de restituer immédiatement le véhicule de fonction.

Dans son action en justice, le demandeur a réclamé une indemnisation pour perte de bénéfice de l'usage du véhicule de fonction d'un montant mensuel brut de 510,00 euros pour la durée de la dispense. En effet, une voiture de fonction dont l'utilisation à des fins privées est autorisée constitue un élément de la rémunération (avantage en nature).

Il a fait valoir en particulier que la dispense était dépourvue de base juridique, la clause contractuelle de dispense générale étant, selon lui, nulle.

La décision

Le tribunal du travail (Arbeitsgericht) a rejeté l'action en justice pour l'essentiel. Le Tribunal supérieur du travail (Landesarbeitsgericht) a infirmé ce jugement et condamné la défenderesse au paiement de l'indemnisation.

La Cour fédérale du travail a, pour l'essentiel, suivi le raisonnement du Tribunal supérieur du travail :

- Les clauses de dispense de préavis préformulées par l'employeur constituent des conditions générales d'emploi et sont soumises au contrôle des conditions générales (AGB-Kontrolle).

- De telles clauses générales de dispense de préavis, si elles ne contiennent aucune limitation et ne précisent pas les intérêts légitimes de l'employeur, ne sont pas transparentes et donc inefficaces.

En principe, le salarié peut exiger la poursuite de l'occupation de son poste pendant le délai de préavis, à moins que des intérêts prépondérants de l'employeur ne s'y opposent. Ces intérêts doivent ressortir de la clause de dispense de préavis (par exemple la protection des secrets d'affaires, la protection des relations clients ou la prévention d'une activité concurrente). À défaut, la clause de dispense de préavis manque de transparence.

La Cour fédérale du travail a néanmoins cassé le jugement du Tribunal supérieur du travail. En effet, ce dernier n'avait pas examiné si, indépendamment de la clause contractuelle, l'employeur pouvait procéder à une dispense sur la base d'une mise en balance des intérêts dans le cas concret. Une dispense de l'obligation de travailler est en effet possible, même en l'absence de clause contractuelle valable, lorsque, dans le cas individuel, les intérêts de l'employeur prévalent sur ceux du salarié.

L'affaire a donc été renvoyée au Tribunal supérieur du travail pour nouvel examen.

Conseils pratiques

- En définitive, ce n'est pas tant la validité formelle de la clause de dispense de préavis dans le contrat de travail qui est déterminante, mais l'évaluation, au cas par cas, de la question de savoir si les intérêts de l'employeur à la dispense de préavis prévalent sur ceux du salarié.

- Si une indemnisation pour perte d'usage du véhicule de fonction doit être versée, son montant correspond à la valeur pécuniaire de l'avantage en nature. En pratique, on se réfère généralement aux règles fiscales (par ex. méthode du 1 % en Allemagne) à titre de point de repère.

- Lorsque l'employeur entend dispenser le salarié de l'exécution de son travail pendant le préavis, il convient, en pratique de veiller à ce que la dispense soit formulée comme « irrévocable ». Ceci permet de garantir que les droits à congé puissent être imputés sur la période de dispense et ainsi être réputés consommés.

2026-04-15

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