



Le licenciement sans préavis pour exercice excessif d'une activité accessoire nécessite un avertissement pour être valable

Le licenciement sans préavis d'un salarié (en l'espèce : la directrice générale d'un barreau des avocats allemand), qui est autorisé à exercer des activités accessoires et qui les exerce d'une manière excessive, est, faute d'avertissement préalable, injustifié, à condition que ces activités accessoires soient communiquées et exercées de manière transparente. C'est ce qui ressort d'un arrêt récent rendu par le Tribunal supérieur du travail (*Landesarbeitsgericht*) de Düsseldorf (21.06.2017 - 4 Sa 869/15).

Les faits

En l'espèce, la demanderesse était à la fois avocate allemande et directrice générale d'un barreau des avocats allemand. Dans son contrat de travail en tant que directrice générale, une clause l'autorisait à gérer un cabinet d'avocat à titre d'activité accessoire. Cette autorisation incluait le droit de rédiger des publications et de donner des conférences à condition que l'employeur les ait préalablement autorisées.

Le barreau, employeur en l'espèce, a licencié la salariée sans préavis suite à l'utilisation excessive des moyens mis à sa disposition dans le cadre de son activité salariale (notamment l'utilisation excessive du personnel du barreau des avocats) pour ses activités accessoires.

Les motifs

Le licenciement sans préavis a été jugé injustifié faute de cause réelle et sérieuse. En effet, les activités accessoires exercées par la salariée étaient autorisées. De plus, les activités accessoires étaient connues et leur exercice était fait dans la plus gran-



Fabian Neugebauer

Rechtsanwalt

Cologne

Konrad-Adenauer Ufer 71
D-50668 Köln

neugebauer [at] avocat.de
Tél.: +49 (0) 221 13 99 69 60
www.avocat.de

de transparence par la salariée. Enfin, ces activités accessoires étaient en lien avec son activité salariale auprès du barreau.

Puisque l'activité accessoire avait été autorisée par l'employeur, il aurait été nécessaire de prononcer un avertissement avant de prononcer le licenciement de la demanderesse. Cette condition découle de la jurisprudence constante de la Cour fédérale du Travail en matière de licenciements fondés sur le comportement du salarié.

Le tribunal a précisé au cas de l'espèce que cette jurisprudence s'appliquait également dans l'hypothèse où le salarié avait utilisé les ressources de l'employeur de manière excessive.

Le licenciement sans préavis ayant été jugé injustifié, la demanderesse a eu droit au paiement rétroactif des salaires pour la période entre le prononcé du licenciement et la fin du procès.

Conséquences pratiques

Comme en droit français, un comportement d'un salarié peut justifier un licenciement en droit du travail allemand. Ceci étant, un tel licenciement doit quasi systématiquement faire suite à un avertissement préalable (comparable à une procédure disciplinaire), dans lequel l'employeur doit décrire les reproches et annoncer la possibilité d'un licenciement si le salarié ne change pas son comportement. Un licenciement prononcé sans un tel avertissement préalable est nul.

En cas d'un licenciement nul et sous condition que le salarié ait attaqué ce licenciement devant le juge dans le délai impératif de 3 semaines, le contrat de travail subsiste ce qui oblige l'employeur à continuer à employer le salarié et à lui payer ses salaires.

Par ailleurs, cet arrêt invite à la prudence lorsqu'on autorise une activité accessoire. En général, les contrats de travail prévoient la nécessité d'autorisation avant toute activité accessoire. Une fois accordée, l'employeur devra veiller si elle est exercée de manière tolérable ou si elle est devenue excessive. Le cas échéant, l'employeur devra, avant tout licenciement, respecter la procédure d'avertissement pour ne pas risquer la nullité du licenciement.

Le **cabinet Epp & Kühl** est votre partenaire sur le marché franco-allemand.

Fort d'une équipe comprenant plus de 35 professionnels (Avocats et Rechtsanwälte) bilingues, répartis dans 6 bureaux (Cologne, Lyon, Paris, Strasbourg, Baden-Baden et Sarreguemines), il est le premier cabinet d'avocats spécialisé dans le droit franco-allemand.

Il accompagne les entreprises allemandes, autrichiennes et suisses et leurs filiales françaises dans tous les aspects juridiques de leurs activités en France. De même, il assiste les sociétés françaises en Allemagne.



Informations sur les prochaines manifestations :

**16 octobre 2017 - Webinaire:
Comment organiser votre business en Allemagne**

Vous trouverez de plus amples informations sur nos manifestations à l'adresse www.avocat.de.



Köln Paris Lyon Strasbourg Baden-Baden Sarreguemines Bordeaux



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Cet article est publié à titre informatif et ne saurait remplacer un rendez-vous avec l'un de nos conseillers. Nous déclinons toute responsabilité à cet égard. Cet article ne donne pas lieu à la conclusion d'un contrat de mandat. Nous déclinons toute responsabilité quant à son contenu.