



Dr. Christophe Kühl

*Rechtsanwalt
Avocat à la Cour*

Konrad-Adenauer-Ufer 71
50668 Köln
kuehl[at]avocat.de
Tel.: 0049 221 139 96 96 0
Fax: 0049 221 139 96 96 69
www.avocat.de
www.rechtsanwalt.fr

07.08.2014 DROIT DU TRAVAIL / ALLEMAGNE

Les directeurs des ressources humaines doivent également justifier d'une procuration en cas de licenciements en Allemagne

Le licenciement d'un salarié par un mandataire n'a d'effets que lorsque la procuration est jointe en original ou le salarié a été informé de cette procuration. La position de directeur des ressources humaines n'est pas une « information » suffisante pour exclure le droit de rejeter le licenciement accordé en vertu du § 174, 1^{ère} phrase BGB (Code civil allemand). Ceci vaut en tout état de cause en l'absence de toute autre information préalable.

Les faits

Le demandeur est employé chez la défenderesse dans le service des ventes. Madame K, la directrice des ressources humaines de la défenderesse, a signé son contrat de travail. K. n'était pas employée chez la défenderesse mais exerçait ses fonctions pour un groupe d'entreprises. La défenderesse a par la suite licencié le demandeur. La lettre de licenciement était signée par K et accompagnée d'une copie d'une procuration délivrée par la défenderesse. Le demandeur a rejeté le licenciement pour manque de preuve valable conformément au § 174, 1^{ère} phrase BGB.

Dans le cadre de son action en protection contre le licenciement, le demandeur a invoqué, entre autres, le fait qu'il n'avait eu aucune connaissance des fonctions et des responsabilités de K. au sein de l'entreprise. Le Conseil de Prud'hommes allemand de première instance a donné droit à la demande. L'appel interjeté par la défenderesse devant la Cour d'Appel a été rejeté.

Les motifs

En application du § 174, 1^{ère} phrase BGB, le licenciement prononcé par la défenderesse est d'ores et déjà sans effet. Le demandeur était fondé à rejeter immédiatement le licenciement étant donné que K. n'avait pas justifié d'une procuration l'habilitant à procéder à un licenciement. S'agissant d'un acte juridique unilatéral, la procuration doit être jointe **en original**. Le demandeur a cependant reçu une simple copie.

Le demandeur n'avait pas non plus été avisé des pouvoirs conférés à K. au sens du § 174, 2^{ème} phrase BGB. Certes, le fait que le mandataire occupe une position autorisant habituellement à procéder à des licenciements est une information suffisante. La position de K. était cependant peu évidente pour le demandeur, la signature de son contrat de travail ne lui ayant notamment rien révélé. La demanderesse n'avait informé le demandeur d'aucune autre manière.

Conseil

Contrairement au droit du travail français, qui prévoit une procédure de licenciement à respecter, le licenciement selon le droit du travail allemand peut se faire par simple lettre. Lorsque l'entreprise ne compte plus de 10 salariés (ceci vaut également pour les sociétés françaises avec un effectif bien supérieur mais ne disposant que d'un maximum de 10 salariés en Allemagne), aucune indemnité de rupture ne sera d'ailleurs due (hormis le salaire dû pendant le délai de préavis). Cependant, l'employeur doit veiller à ce que le courrier de licenciement soit signé soit par le gérant lui-même, soit par une personne habilitée à cet effet, auquel cas, cette dernière devra accompagner sa lettre de licenciement du pouvoir en original. Par ailleurs, il conviendra de veiller particulièrement au fait que la salariée reçoive bien la lettre de licenciement et que cela puisse être prouvé en cas de litige.

Ces informations vous sont communiquées par :



Deutsch-Französische Rechtsanwaltskanzlei
Cabinet d'Avocats Franco-Allemand

Kühl Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Konrad-Adenauer-Ufer 71, D-50668 Cologne
www.avocat.de

KÖLN PARIS STRASBOURG BADEN-BADEN SARREGUEMINES

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.