

Préavis de licenciement, protection contre le licenciement

Informations droit du travail et droit social 03/2025

Préavis de licenciement

Dispositions légales

Pendant la période d'essai, le délai de préavis légal (§ 622 BGB) est de deux semaines. Ceci doit être stipulé dans le contrat de travail ou figurer dans la convention collective. S'il n'a pas été convenu d'une période d'essai, le préavis sera alors de quatre semaines. Ce délai court à partir du 15 du mois ou à la fin du mois.

La durée du préavis peut être ramenée à quatre semaines de jour à jour, dans le cadre d'un accord individuel, lorsque l'entreprise ne compte pas plus de 20 salariés. Pour le calcul du nombre de salariés, les salariés à temps partiel qui ne travaillent pas plus de 20 heures par semaine de façon régulière comptent pour 0,5, et les salariés qui travaillent un maximum de 30 heures comptent pour 0,75. Le délai de préavis peut également être écourté pour du personnel auxiliaire, à condition que le contrat de travail ne dépasse pas trois mois.

D'après § 623 du code civil allemand (BGB), toute résiliation du contrat de travail doit être notifiée par écrit. Une résiliation orale n'est pas valable.

Prolongation du délai de préavis

Dans le cas où un employeur licencie un salarié embauché depuis un certain temps dans l'entreprise, il doit lui accorder un délai de préavis plus long, quelque soit la taille de l'entreprise:

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis
2 ans	1 mois complet jusqu'à la fin du mois
5 ans	2 mois complet jusqu'à la fin du mois
8 ans	3 mois complet jusqu'à la fin du mois
10 ans	4 mois complet jusqu'à la fin du mois

Ancienneté dans l'entreprise	Délai de préavis
12 ans	5 mois complet jusqu'à la fin du mois
15 ans	6 mois complet jusqu'à la fin du mois
20 ans	7 mois complet jusqu'à la fin du mois

Réglementations de conventions collectives

Les délais de préavis légaux mentionnés précédemment ne s'appliquent que dans la mesure où aucune convention collective ne vient modifier cette réglementation. Par exemple, les conventions collectives, contrairement à la loi, prévoient que si le salarié travaille depuis longtemps dans l'entreprise, le salarié tout comme l'employeur doivent respecter un délai de préavis plus long en cas de licenciement ou de démission.

Réglementations contractuelles

S'il n'existe pas de contrat de travail écrit, ce sont en principe les dispositions légales qui prévalent ou l'accord de branche auquel l'employeur est rattaché. Les délais de préavis prévus dans le contrat de travail ne peuvent être inférieurs aux délais fixés par la loi, étant donné qu'il s'agit de délais de préavis minimum. Si par contre des délais de préavis plus long ont été fixés dans un contrat, l'employeur ainsi que l'employé sont tenus de les respecter.

Protection contre le licenciement

Alors que les délais de préavis pour licenciement doivent être respectés pour tout contrat de travail, la protection contre le licenciement, c'est à dire le droit à un licenciement justifié, ne peut être accordé qu'aux salariés qui remplissent les conditions suivantes:

- ancienneté dans l'entreprise de plus de six mois et
- l'entreprise doit employer plus de 5 salariés, et plus de 10 pour les contrats signés après le 31 décembre 2003.

Les apprentis ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'entreprise. Les salariés à temps partiel qui travaillent jusqu'à 20 heures par semaine comptent pour $\frac{1}{2}$, les salariés qui travaillent 30 heures comptent pour $\frac{3}{4}$.

Exemple:

Une entreprise emploie à la date du 31.12.2003 quatre personnes à temps plein, une personne mi- temps et deux personnes à raison de 10 heures hebdomadaires chacune. L'entreprise comptabilise un effectif total de 5,5, soit plus de 5 salariés. En janvier 2004, l'employeur recrute quatre employés supplémentaires à plein temps. Tandis que les salariés embauchés avant le 1er janvier 2004 continuent à bénéficier de la protection contre le licenciement, les salariés embauchés après peuvent être licenciés sans raison, étant donné que l'entreprise n'emploie pas plus de 10 salariés.

Si en revanche aucune protection contre le licenciement n'existait dans l'entreprise avant le 1er janvier 2004 du fait d'un effectif inférieur à 5 salariés, les personnes employées pendant cette période ne retireront aucun bénéfice du fait que l'effectif passe au dessus de la barre de 5 après le

31.12 2003. Dans ce cas, la protection contre le licenciement n'est applicable pour tous les salariés que si l'entreprise emploie plus que 10 personnes.

Si les conditions sont réunies pour l'application de la loi sur la protection contre le licenciement, peuvent alors entrer en ligne de compte les motifs de licenciement suivants:

- des raisons liées à la personne (souvent la maladie)
- des raisons liées à l'entreprise (baisse du chiffre d'affaires p.ex.). La situation sociale du salarié doit être prise en compte (ancienneté dans l'entreprise, âge, charges de famille, handicap)
- des raisons liées au comportement (p.ex. retards répétés) ; dans ce cas un avertissement doit avoir été préalablement adressé au salarié, le menaçant de licenciement pour ses actes répétés.

Protection particulière contre le licenciement

Une protection contre le licenciement existe en particulier dans les cas suivants :

- La grossesse et le congé parental. Il est interdit de licencier une femme en raison de sa grossesse ou de son intention de faire une pause pour élever ses enfants. Un licenciement ne peut pas se faire sans le consentement de l'autorité de contrôle (Aufsichtsbehörde).
- Le handicap. Après six mois de travail révolus, le licenciement d'une personne handicapée est soumis à une permission préalable de l'autorité compétente pour l'intégration des handicapés (Integrationsamt).
- Comité d'entreprise voire délégué du personnel.

- Convention collective : certaines conventions collectives prévoient une protection particulière contre le licenciement après une certaine durée d'ancienneté dans l'entreprise.
- Période de soins à des proches dépendants

Résiliation extraordinaire

La résiliation d'un contrat de travail ne peut se faire sans respect du préavis légal sauf si des motifs, des circonstances particulières, intolérables s'opposant au maintien du contrat de travail du salarié sont dénoncés par l'employeur comme par exemple « un vol » dans l'entreprise. Dans ce cas le licenciement pour faute grave ne nécessite pas de préavis et prend effet immédiatement.

Une résiliation extraordinaire ne peut intervenir que dans un délai de deux semaines à compter de la prise de connaissance du motif de la résiliation.

Mise en œuvre de la protection contre le licenciement:

Si un employé licencié souhaite contester son licenciement, il doit adresser au Tribunal du Travail (Arbeitsgericht) une plainte pour licenciement abusif dans un délai de trois semaines après réception de sa notification de licenciement.

Ce délai pour saisir la justice est valable depuis le 1er janvier 2004 pour l'ensemble des actions contre le licenciement, même si le licenciement enfreint une loi, comme la loi de protection de la maternité.

Indemnités de licenciement :

Si la procédure de protection contre le licenciement révèle l'illégalité du licenciement, mais qu'un retour au travail est impossible, le salarié a le droit, en vertu de l'article 9 de la loi sur la protection des travailleurs (KSchG), à la résiliation de son contrat de travail avec paiement d'une indemnité de licenciement appropriée.

D'après le paragraphe 1 a de la loi de protection contre licenciement l'employeur peut, lors d'un licenciement pour des raisons liées à l'entreprise, proposer le paiement d'indemnités au salarié et lui demander en échange de laisser passer le délai de trois semaines pendant lequel il serait susceptible de déposer une plainte. D'après le paragraphe 1 a Abs. 2 de la loi de protection contre le licenciement, l'indemnisation s'élève à un demi mois de salaire par année effectuée dans l'entreprise. Une période de plus de six mois doit être comptabilisée comme année complète.

Une indemnité de licenciement peut dans le cadre d'un plan social être négocié entre l'employeur et le comité d'entreprise. Elle peut également être négociée entre l'employeur et le salarié dans le cadre d'un licenciement d'un commun accord.

Vous trouverez également des réponses au sujet "Résiliation" sur le site internet de l'Arbeitskammer sous la rubrique "Questions fréquemment posées", ainsi que dans le dépliant AK « Recevoir un licenciement - que faire ? ».

Offre de conseil de l'Arbeitskammer

Les salarié(e)s en Sarre peuvent bénéficier des conseils gratuits auprès de l'Arbeitskammer. En cas de besoin, n'hésitez pas à contacter le service juridique de l'Arbeitskammer pour un conseil.

Contact

Arbeitskammer des Saarlandes
Haus der Beratung
Trierer Straße 22
66111 Sarrebruck

Consultation téléphonique de courte durée en droit du travail:

Tel : 0049 (0)681 4005-111

Prise de rendez-vous pour une consultation personnelle :

Tel : 0049 (0)681 4005-140

Fax : 0049 (0)681 4005-210

Du lundi au jeudi de 8 à 16 heures

Vendredi de 8 à 15 heures

E-Mail: beratung@arbeitskammer.de