

APERCU DU DROIT DU TRAVAIL ALLEMAGNE

Relations individuelles de travail

Il n'existe pas de Code du travail en Allemagne mais différentes lois sur des thèmes spécifiques. Les principales sont :

- la loi réglementant le temps de travail ([ArbZG](#)) ;
- la loi sur le temps partiel et le contrat de travail à durée déterminée ([TzBfG](#)) ;
- la loi sur les congés payés ([BUrlG](#)) ;
- la loi sur le maintien de salaire en cas de maladie ([EntFG](#)) ;
- la loi sur la santé et la sécurité au travail (Arbeitsschutzgesetz-[ArbSchG](#)) ;
- la loi sur la sécurité du travail (Arbeitssicherheitsgesetz-[ASiG](#)) ;
- la loi sur la protection contre le licenciement ([KschG](#)).

Le Code civil contient également des dispositions sur le contrat de travail.

Une des caractéristiques du droit allemand est la place importante qu'occupe la négociation collective. Les conventions collectives sont de deux types : les conventions collectives proprement dites (Tarifverträge) – généralement conclues entre un syndicat et une organisation patronale – et les accords d'entreprise (Betriebsvereinbarungen) conclues entre l'employeur et les représentants du personnel dans l'entreprise.

Toutefois, il est à noter que les conventions collectives de branche ne s'appliquent de manière obligatoire qu'aux entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire. Les autres entreprises peuvent cependant décider d'en faire une application volontaire. Bien qu'il existe un mécanisme d'extension des conventions collectives permettant de les rendre obligatoires à toutes les entreprises d'une branche, qu'elles soient adhérentes ou non à une organisation patronale signataire, celui-ci est beaucoup moins utilisé qu'en France. Ainsi, aucune des conventions collectives de branche régionales de la métallurgie allemande n'est étendue.

I) Le contrat de travail

a) La forme du contrat de travail

En principe, le contrat de travail est conclu pour une durée indéterminée. Il est cependant possible pour l'employeur et le salarié de conclure un contrat à durée déterminée.

Il n'existe aucune obligation de forme concernant le contrat de travail à durée indéterminée. Ainsi, le contrat de travail peut être oral, écrit ou résulter d'un comportement constitutif d'une telle relation. Toutefois, la convention collective applicable, un accord d'entreprise ou la loi peuvent prévoir l'obligation de conclure le contrat par écrit (notamment pour certains types de contrats) ou de conclure certaines clauses par écrit pour qu'elles soient valables.

Si le contrat de travail à durée indéterminée est convenu oralement, l'employeur est tenu de remettre au salarié un document, écrit et signé par lui, reprenant les principales conditions de travail applicables dans un délai d'un mois à compter du début du contrat.

La loi transposant la directive européenne 2019/1152 du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne a modifié la loi allemande sur la preuve (Nachweisgesetz - [NachwG](#)). L'employeur doit désormais informer son salarié, par écrit, des éléments suivants :

1. les noms et adresses des parties ;
2. la date de début de la relation de travail ;

3. la date de fin du contrat ou la date prévisible d'échéance du terme, si celui-ci a été conclu à durée déterminée ;
4. le lieu ou les différents lieux de travail, ou encore la possibilité pour le salarié de choisir son lieu de travail, le cas échéant ;
5. une courte description des tâches à accomplir ;
6. la durée de la période d'essai, le cas échéant ;
7. la composition, le montant et l'échéance de la rémunération (heures supplémentaires, primes, et autres éléments de rémunération inclus) ;
8. la durée du travail, les temps de pause et de repos et, en cas de travail posté, le rythme des postes et les conditions de modifications de ceux-ci ;
9. en cas de travail sur appel : l'accord du salarié concernant cette modalité d'organisation du travail, le nombre minimal d'heures rémunérées, les périodes dans lesquelles le salarié peut être appelé et le délai dans lequel l'employeur doit communiquer au salarié ses horaires ;
10. le cas échéant, la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les conditions de leur réalisation ;
11. la durée des congés annuels ;
12. le cas échéant, le droit à la formation accordé par l'employeur ;
13. le cas échéant, le nom et l'adresse du prestataire de retraite de l'entreprise ;
14. la procédure à suivre en cas de rupture du contrat de travail (forme écrite, délais de préavis, ainsi que le délai pour introduire une action en justice) ;
15. les références des conventions collectives et accords d'entreprise applicables.

Les dates auxquelles ces informations doivent être remises diffèrent :

- les informations n°1, 7 et 8 doivent être transmises au plus tard le premier jour de la relation de travail ;
- les informations n°2 à 6, 9 et 10 au plus tard 7 jours calendaires après le début de la relation de travail ;
- les informations n°11 à 15 dans le premier mois de la relation de travail.

Des dispositions transitoires sont prévues pour les contrats de travail en cours au 1^{er} août 2022, date d'entrée en vigueur de la loi transposant la directive européenne 2019/1152.

Il est à noter que si le contrat de travail a été conclu par écrit, cette obligation d'information ne s'applique pas dans la mesure où le contrat contient l'ensemble des informations listées ci-dessus.

b) La durée du contrat

Sous certaines conditions définies par la loi, il est possible de conclure un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Le CDD doit être établi par écrit. À défaut, il sera requalifié en contrat à durée indéterminée.

Le recours aux CDD doit être justifié par une **raison objective**, notamment :

- un besoin provisoire de l'entreprise ;
- l'embauche d'un salarié à la fin de ses études ou d'une formation afin de faciliter l'embauche définitive en contrat de travail à durée indéterminée ;
- le remplacement d'un salarié absent ;
- les cas où la limitation de la durée de l'emploi est induite par la nature de l'emploi (emplois saisonniers) ;
- l'embauche d'un salarié à l'essai ;
- les cas où la limitation de la durée du contrat est due à une raison liée à la personne du salarié fondée sur des éléments objectifs (par exemple : une demande faite par le salarié soumis à des contraintes familiales, titre de séjour d'une durée limitée) ;
- etc.

La durée des CDD conclus pour raison objective n'est pas encadrée par la loi. Le renouvellement de ce type de contrat est en principe autorisé si les circonstances le justifient. La jurisprudence est toutefois assez sévère en la matière.

En l'absence de circonstances de fait justifiant la conclusion d'un CDD, le recours à ce type de contrat n'est possible que dans les conditions établies par la loi. Ainsi, un CDD ne peut être conclu que s'il s'agit d'une nouvelle embauche, c'est-à-dire que le salarié embauché n'a pas déjà travaillé auparavant chez le même employeur, ni chez son prédécesseur dans le cas d'un transfert d'entreprise. Un tel contrat n'est permis que pour une durée totale de 2 ans et il peut être renouvelé 3 fois au cours de cette période. Il est possible de déroger à ces dispositions par convention collective.

Par ailleurs, les entreprises nouvellement créées ont la possibilité de conclure des CDD au cours des quatre premières années après le début de leur activité, sans motif et sans limitation de durée pendant 4 ans. Il est permis de renouveler le contrat à durée déterminée sans limitation pendant ces 4 ans.

Les salariés âgés de plus de 52 ans et au chômage depuis plus de 4 mois peuvent également être embauchés en CDD pour une durée de 5 ans sans raison objective.

Un salarié engagé pour une durée déterminée doit recevoir un salaire équivalent à celui d'un travailleur à temps plein qui accomplit les mêmes tâches.

Le CDD prend fin avec l'arrivée du terme ou l'achèvement de la mission. Les salariés en CDD ne peuvent pas faire l'objet d'un licenciement ordinaire (voir infra), sauf si cette possibilité est prévue par le contrat de travail ou une convention collective. Le licenciement pour faute grave est, en revanche, toujours possible.

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques relatives aux contrats à durée déterminée.

II) La période d'essai

En Allemagne, la période d'essai peut être intégrée dans le contrat de travail ou faire l'objet d'un contrat à durée déterminée spécifique. La durée de la période d'essai est souvent fixée par les conventions collectives. Elle a généralement une durée comprise entre 1 et 6 mois. En l'absence de dispositions conventionnelles, elle peut être librement fixée par les parties, sans toutefois pouvoir excéder 6 mois.

Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut rompre la relation de travail sans motif, en respectant un préavis de 2 semaines.

III) La durée du travail

La durée du travail est réglementée par la loi sur le temps de travail ([ArbZG](#)). Il est à noter que **certaines catégories de salariés sont exclues du champ d'application de la loi, tels que les cadres dirigeants.**

a) La durée hebdomadaire de travail

La durée maximale de travail est de 8 heures par jour. Il est toutefois possible de porter celle-ci à 10 heures au maximum lorsque, sur une période de 6 mois ou de 24 semaines, le salarié ne dépasse pas en moyenne 8 heures par jour.

Généralement, ce sont les conventions collectives et/ou les accords d'entreprises qui précisent, tout en respectant les limites légales, la durée exacte du travail, les horaires applicables, les pauses, la possibilité pour l'employeur de demander des heures supplémentaires, le cas échéant des modèles de travail flexibles.

b) Les heures supplémentaires

Si la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail le prévoit, l'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont également possibles en cas d'usage connu du salarié sur la possibilité de recourir à celles-ci ou en cas d'urgence. Le salarié peut refuser d'exécuter des heures supplémentaires en dépassement de la durée maximale de travail.

Le comité d'entreprise, s'il existe, a un droit de codécision concernant l'étendue, la durée et le lieu de réalisation des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont compensées soit par le paiement d'une prime, soit par l'attribution d'un repos, selon les modalités prévues dans la convention collective, l'accord d'entreprise ou le contrat de travail. En effet, la loi ne prévoit pas les contreparties devant être accordées pour les heures supplémentaires. En moyenne, les heures supplémentaires donnent droit à une majoration de salaire de 25% pour les heures effectuées un jour normal, 50% pour les heures supplémentaires du dimanche, et 100% pour celles effectuées un jour férié.

c) Le temps de repos

Les temps de pause journaliers sont :

- 30 minutes au moins après six heures de travail consécutives ;
- 45 minutes pour une durée de travail excédant neuf heures.

Ces temps de pause peuvent être répartis en plusieurs fois, mais dans ce cas leur durée ne doit pas être inférieure à 15 minutes.

Le repos quotidien est de 11 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est fixé le dimanche. Le travail le dimanche ou un jour férié (voir infra pour la liste des jours fériés) est en principe interdit par la loi (de 0 heure à 24 heures). Il peut être autorisé sous certaines conditions et dans des cas précis définis par la loi. En cas de travail exceptionnel un dimanche, l'employeur attribue un jour de repos compensateur dans les 2 semaines qui suivent.

Pour le travail d'un jour férié, le salarié bénéficie d'un jour de repos dans les 8 semaines qui suivent.

IV) La rémunération

Depuis le 1^{er} janvier 2015, est entré en vigueur un salaire minimum légal qui s'applique dans toute l'Allemagne. Tous les salariés travaillant en Allemagne doivent, en principe, percevoir un salaire au moins égal à 12,41 € de l'heure (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024). À compter du 1^{er} janvier 2025, ce taux passera à 12,82 €.

Il est à noter que pour les chômeurs de longue durée retrouvant un emploi, l'entreprise n'est tenue de respecter le salaire minimum qu'au bout de six mois. Les apprentis, les stagiaires et les jeunes de moins de 18 ans sont également exclus du champ d'application du salaire minimum légal.

Les conventions collectives de branche peuvent également prévoir des salaires minima. Lorsqu'elles sont étendues, le salaire minimum conventionnel s'applique à toutes les entreprises de la branche. À titre d'information, les conventions collectives de la métallurgie ne sont pas étendues. N'y sont donc soumises que les entreprises adhérentes au patronat allemand de la métallurgie.

V) Les absence maladie

Si le salarié tombe malade, sa rémunération continue de lui être versée intégralement par l'employeur pendant les 6 premières semaines d'arrêt, et ce sans délai de carence. Pour bénéficier de cette disposition, l'ancienneté dans l'entreprise doit être d'au moins 4 semaines ininterrompues. À la suite de ces 6 semaines, si le salarié est toujours malade, la caisse d'assurance maladie allemande prend le relais. Il est à noter que les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions spécifiques en la matière.

VI) Les congés payés et les jours fériés

Après 6 mois d'ancienneté, le salarié bénéficie, en application de la loi, de son droit complet à 24 jours ouvrables (soit 20 jours ouvrés ou 4 semaines) de congés payés. Toutefois, les conventions collectives prévoient généralement 5 à 6 semaines de congés.

Si la relation de travail est inférieure à 6 mois, le salarié peut prétendre à 1/12^e de congé annuel (1/12^e des 24 jours) pour chaque mois travaillé chez son employeur. Les congés payés sont pris dans l'année civile.

Aux congés viennent s'ajouter les jours fériés. Ceux-ci sont déterminés par la législation des "Länder" (sauf le jour de l'unité allemande du 3 octobre) et leur nombre peut donc varier en fonction du lieu de travail du salarié en Allemagne. Les jours suivants sont cependant considérés comme fériés dans tous les "Länder" : 1^{er} janvier, vendredi saint, lundi de Pâques, 1^{er} mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 3 octobre (fête nationale), 25 et 26 décembre.

Au niveau régional, s'appliquent les jours fériés suivants :

- Épiphanie (6 janvier) : Bade Wurtemberg, Bavière, Saxe-Anhalt ;
- Journée internationale des femmes (8 Mars) : Berlin, Mecklembourg Poméranie occidentale ;
- Corpus Christi : Bade Wurtemberg, Bavière, Hesse, Rhénanie du Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre, Saxe (en partie seulement), Thuringe (en partie seulement) ;

- Festival de la paix (8 août) : seulement dans la ville d'Augsbourg ;
- Assomption (15 août) : Sarre, Bavière (en partie seulement) ;
- Journée internationale des enfants (20 septembre) : Thuringe ;
- Journée de la Réformation (31 octobre) : Brandebourg, Brême, Hambourg, Mecklembourg-Poméranie occidentale, Basse-Saxe, Saxe, Saxe-Anhalt, Schleswig-Holstein, Thuringe ;
- La Toussaint (1^{er} novembre) : Bade-Wurtemberg, Bavière, Rhénanie-du-Nord-Westphalie, Rhénanie-Palatinat, Sarre ;
- Journée de prière et de repentir : Saxe.

VII) La réglementation en matière de santé et sécurité au travail

Les dispositions applicables en matière de santé et sécurité en Allemagne ont pour but de protéger les salariés face aux dangers liés au travail, ou résultant du travail. La responsabilité en matière de protection des salariés au sein de l'entreprise incombe à l'employeur. Celui-ci est tenu d'aménager et d'entretenir les locaux, les machines, les appareils, les équipements, etc., ainsi que d'organiser l'entreprise dans son ensemble, de telle sorte que le personnel soit protégé contre les risques pour sa vie et sa santé.

L'employeur doit prendre des mesures destinées à prévenir les accidents du travail et les risques pour la santé liés au travail, et organiser le travail d'une manière qui tienne compte des intérêts de la personne humaine. Ces obligations lui sont imposées par les dispositions nationales en matière de santé et de sécurité au travail. Celles-ci sont principalement contenues dans les lois et textes réglementaires suivants:

- loi sur la santé et la sécurité au travail (Arbeitsschutzgesetz-[ArbSchG](#)),
- loi sur la sécurité du travail (Arbeitssicherheitsgesetz-[ASiG](#)),
- loi sur la sécurité des appareils et des produits (Geräte- und Produktsicherheitsgesetz),
- décret relatif à la sécurité dans l'entreprise (Betriebssicherheitsverordnung),
- décret relatif au travail sur écran (Bildschirmarbeitsverordnung),
- décret relatif aux lieux de travail (Arbeitsstättenverordnung),
- décret sur les substances dangereuses (Gefahrstoffverordnung),
- décret sur les substances biologiques (Biostoffverordnung),
- décret relatif aux chantiers (Baustellenverordnung),
- décret relatif à la protection des travailleurs contre le bruit et les vibrations (LärmVibrationsArbeitsschutzverordnung),
- décret relatif à la manutention de charges (Lastenhandhabungsverordnung),
- décret relatif à la prévention dans le domaine de la médecine du travail (Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge).

Des informations plus détaillées sont disponibles en anglais sur le site internet du [BAuA](#) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – Office fédéral pour la santé et la sécurité au travail et la médecine du travail).

VIII) Le télétravail

Il n'existe pas de loi spécifique dédiée au télétravail. En revanche, certaines lois contiennent des dispositions concernant cette forme d'organisation du travail. C'est notamment le cas de la loi sur l'organisation des entreprises (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) qui prévoit un droit de codétermination pour le comité d'entreprise en matière de travail mobile effectué au moyen des technologies de l'information et de la communication et du décret sur les lieux de travail (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV).

Les obligations de l'employeur en matière de télétravail depuis le domicile sont plus importantes que celles applicables en matière de travail à distance (cela concerne, par exemple, le salarié qui travaille depuis sa chambre d'hôtel dans le cadre d'un déplacement professionnel). Ainsi, dans le cadre du travail à distance, le décret sur les lieux de travail ne s'applique pas, alors qu'il s'applique dans le cadre du télétravail.

a) Les modalités de mise en place

Le télétravail est, en principe, mis en place par le contrat de travail, un accord d'entreprise ou une convention collective. Sa mise en place par décision unilatérale n'est en principe pas admise, sauf situations exceptionnelles (ex : l'épidémie de covid-19). Il est à noter que les salariés ne disposent pas d'un droit au télétravail.

b) L'équipement de travail et les frais

L'employeur est généralement tenu de fournir à tous les salariés l'équipement de travail nécessaire, quel que soit leur lieu de travail.

Ainsi, si les parties conviennent que le salarié travaillera exclusivement à domicile, il incombera à l'employeur d'assurer, à ses frais, l'équipement adéquat (à moins que le télétravail ne soit effectué uniquement à la demande ou dans l'intérêt du salarié).

Si l'employeur et le salarié conviennent que le salarié utilisera son équipement de travail personnel, l'employeur sera tenu de rembourser au salarié les dépenses liées à l'équipement de travail qui peuvent raisonnablement être considérées comme nécessaires.

Si l'employeur met à la disposition du salarié un lieu de travail dans l'entreprise et que le télétravail à domicile est effectué uniquement à la demande ou dans l'intérêt du salarié, ce dernier ne peut prétendre au remboursement de ses frais. Il en va de même si l'employeur permet au salarié de choisir son lieu de travail. Tant qu'un poste de travail est disponible pour lui dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge les frais liés au travail à domicile.

c) Les dispositions applicables au télétravailleur

Les salariés en télétravail sont soumis aux règles de droit commun, comme la loi sur le temps de travail.

Les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail s'appliquent également aux salariés effectuant du télétravail. Les mesures spécifiques de santé et de sécurité au travail que doit prendre l'employeur dépendent des circonstances de chaque cas. En général, l'évaluation des risques professionnels et la formation des salariés sont les aspects les plus importants.

IX) La rupture du contrat de travail

a) La rupture d'un commun accord

Les parties peuvent décider de mettre fin à leur relation de travail d'un commun accord. Le contrat de résiliation (Aufhebungsvertrag) nécessite un écrit. À défaut, la résiliation est nulle et la relation de travail se poursuit. Dans le cas d'une rupture à l'amiable, ni les dispositions relatives au licenciement, ni celles relatives à la démission ne sont applicables. En conséquence, il n'y a pas de délai de préavis à respecter et il est possible de convenir d'une telle rupture avec un salarié protégé. En règle générale, ce type de rupture s'accompagne du versement d'une indemnité correspondant, dans la plupart des cas, à 0,5 mois de salaire par année d'ancienneté.

b) La rupture à l'initiative du salarié

La démission doit obligatoirement être établie par écrit. Toutefois, le salarié n'a pas à justifier sa volonté de démissionner dès lors qu'il entend respecter le délai de préavis applicable. Le délai de préavis légal est de 4 semaines, sachant que le contrat ne peut prendre fin que le 15 ou le dernier jour du mois.

c) La rupture à l'initiative de l'employeur

Il existe deux types de licenciements en Allemagne :

- le **licenciement ordinaire** (ordentliche Kündigung), avec préavis, qui peut être prononcé soit pour un motif personnel, soit pour un motif lié au comportement du salarié, soit pour motif économique ;
- le **licenciement exceptionnel** (außerordentliche Kündigung), sans préavis, qui n'est possible qu'en présence d'une « cause grave » (wichtiger Grund) qui rend la poursuite du contrat de travail impossible.

Il existe en Allemagne une loi sur la protection contre le licenciement (appelée Kündigungsschutzgesetz, KSchG). L'application de cette loi est soumise à deux conditions :

- le salarié doit être employé par un **établissement comptant plus de 10 salariés**. Ce seuil s'applique pour les salariés embauchés après le 1^{er} janvier 2004. Pour les salariés présents dans l'entreprise antérieurement à cette date, ce seuil est abaissé à 5 salariés ;
- le salarié doit avoir **au moins 6 mois d'ancienneté** dans l'entreprise.

Selon cette loi, le licenciement n'est licite que s'il est « socialement justifié », c'est-à-dire s'il répond à toutes les exigences de l'un des trois motifs de licenciement reconnus par la « Kündigungsschutzgesetz », à savoir licenciement pour motif économique, pour motif inhérent à la personne du salarié ou au comportement du salarié. Les salariés qui ne sont pas soumis à cette loi ne sont pas pour autant sans protection. Selon le droit commun, leur licenciement ne doit pas être abusif, ni enfreindre les dispositions légales ou conventionnelles, ni constituer une mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié qui aurait fait valoir un droit.

La procédure de licenciement est la suivante :

- **Consultation du comité d'entreprise**

Tout licenciement doit faire l'objet d'une information préalable du comité d'entreprise (Betriebsrat). Il existe toutefois une exception : le comité d'entreprise n'a pas de droit de consultation pour les licenciements de cadres supérieurs, sauf s'il existe un comité de cadres dans l'entreprise. En cas de non-respect de cette obligation, le licenciement ne sera pas valable. Les objections du comité d'entreprise n'empêchent pas le licenciement mais renforcent la position juridique du salarié.

- **Notification au salarié**

Tout licenciement, quel qu'en soit le motif, doit être notifié par écrit au salarié, sous peine de le voir invalidé, y compris pour les salariés qui ne sont pas soumis à la loi de protection contre le licenciement. En principe, la lettre de licenciement n'a pas à faire état des motifs de celui-ci (sauf exceptions prévues par la loi ou la convention collective applicable).

- **Durée du préavis**

L'employeur devra respecter un délai de préavis, sauf « licenciement exceptionnel » (außerordentliche Kündigung) reposant sur une « cause grave » (wichtiger Grund) qui rend la poursuite du contrat de travail impossible. Le délai légal est d'une durée minimale de 4 semaines. Il est à noter que ce délai ne peut prendre fin que le 15 ou le dernier jour du mois.

La durée du préavis légal évolue en fonction de l'ancienneté :

- 1 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 2 ans ;
- 2 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 5 ans ;
- 3 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 8 ans ;
- 4 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 10 ans ;
- 5 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 12 ans ;
- 6 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 15 ans ;
- 7 mois de préavis pour une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans.

La convention collective ou le contrat de travail peuvent également prévoir d'autres dispositions.

- **Indemnité de licenciement et recours**

Il n'existe pas d'indemnité légale de licenciement en droit allemand, sauf pour les licenciements pour motif économique. Toutefois, la convention collective ou le contrat de travail peuvent tout à fait en prévoir une.

La loi de protection contre le licenciement prévoit que le salarié licencié pour motif économique qui accepte de renoncer à toute poursuite devant le juge a droit à une indemnité de licenciement, qui correspond à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté. Pour que le salarié ait droit à cette indemnité, il doit être expressément précisé dans la lettre de licenciement qu'il s'agit d'un licenciement économique et que le salarié ne peut prétendre au paiement de cette indemnité que s'il renonce à saisir le tribunal dans le délai de 3 semaines prévu par la loi.

S'il souhaite contester son licenciement, le salarié peut saisir l'équivalent allemand du Conseil de Prud'hommes. Il dispose d'un délai de 3 semaines pour introduire sa demande. Au-delà, le salarié ne peut plus saisir le tribunal et le licenciement est réputé licite.