



Emilie Wider, Avocate au barreau de Paris exerçant en Allemagne



SECTION 6. DROIT COMMUN DU LICENCIEMENT

Les principales réformes préconisées du droit du licenciement, sont détaillées ci-dessous. Elles concernent :

- la procédure de l'entretien préalable (v. ss § 1);
- la nullité du licenciement privé de cause réelle et sérieuse (v. ss § 2);
- les indemnités de licenciement, lesquelles sont légèrement augmentées, mais surtout doublées lorsque l'employeur invoque à tort la faute grave du salarié (v. ss § 3).

Article L. 226-13
Si l'entretien n'a pas convaincu le salarié à son entretien préalable conformément à l'article L. 226-12, il est réputé avoir refusé la proposition de rupture consentie.

Article L. 226-14
Le salarié est indemnisé du préjudice qu'il a subi du fait de ce absence de convocation, sans que cette indemnité puisse être inférieure à un mois de salaire.

Article L. 226-18
Si le salarié refuse d'accepter la proposition de rupture consentie a été envoyée à la suite de fautes graves ou de négligences ou de mauvaise conduite du employeur

**le droit des affaires (f/pl)**

- das Wirtschaftsrecht

le licenciement

- die Entlassung

faire état

- angeben

le comité d'entreprise

- der Betriebsrat

le conseil des prudhommes [prydɔm]

- das Arbeitsgericht

motivé,e

- begründet

la condamnation

- die Verurteilung

le versement

- die Zahlung

les dommages (m) et intérêts (m)

- der Schadenersatz; hier: die Abfindung

les faits (m)

- die Fakten

reproché,e

- vorgeworfen

le réveil [revej]

- das Erwachen

le ticket restaurant

- die Essensmarke

le bien-fondé [bjɛfɔdɛ]

- die Rechtmäßigkeit

abolir

- abschaffen

crucial,e [krysjal]

- wesentlich

la prise en charge

- die Übernahme

le cas [ka] de figure

- der Fall

la mutuelle [mytye]

- die Zusatzversicherung

l'allocation (f) chômage

- das Arbeitslosengeld

le taux [tɔ]

- der Satz

la lutte

- der Kampf

le cadre

- der leitende Angestellte

Die Rechtsanwältin Emilie Wider hilft deutschen und französischen Unternehmen, im jeweils anderen Land Fuß zu fassen. So nah sich die beiden Länder mittlerweile sind, so sehr unterscheiden sich doch die Rechtssysteme, ganz zu schweigen von den kulturellen Eigenheiten.

SCHWER

Franco-allemande de naissance, Emilie Wider s'est établie à Cologne après l'obtention de son diplôme d'avocat en 2004. Depuis 2005, elle travaille pour le cabinet Epp & Kühl, spécialisé en droit des affaires franco-allemand. Son rôle: conseiller les entreprises des deux côtés du Rhin et leur faire prendre conscience que proximité géographique ne veut pas dire proximité juridique.

À quelles différences sont confrontés vos clients dans le monde du travail?

Emilie Wider: La lettre de licenciement est un grand classique. La lettre allemande est, le plus souvent, formulée en deux phrases, sans faire état des motifs du licenciement. Ces derniers seront discutés plus tard, avec le comité d'entreprise, et éventuellement devant le conseil des prudhommes allemand. Or, en France, une lettre de licenciement non motivée expose l'employeur à une condamnation systématique de versement de dommages et intérêts. Quels que soient les faits reprochés, l'employeur ne pourra plus rien invoquer face aux prudhommes. Le réveil est souvent douloureux pour nos clients allemands basés en France, qui viennent nous voir une fois la lettre envoyée...

Un autre exemple?

Les tickets restaurant. Ils sont une véritable institution en France ! Un de mes clients allemands reprenant la direction d'une société française s'est interrogé, étant donné leur coût financier, sur leur bien-fondé. Il voulait tout simplement abolir ce « privilège ». Je le lui ai déconseillé, lui expliquant que cette décision aurait des conséquences négatives sur la paix sociale dans son entreprise. Il faut savoir qu'en France, le repas du midi est crucial, pour les salariés mais aussi pour les rapports d'affaires.

En somme, des deux pays, quel est celui qui offre les meilleures conditions de travail?

Difficile à dire. Le droit du travail français est dans l'ensemble plus protecteur pour le salarié que le droit allemand. Et la protection sociale est plus efficace en France, car la prise en charge de tous les cas de figure (maladies, remboursement des médicaments, chômage...) est souvent moins limitée qu'en Allemagne. Surtout avec le système de mutuelles, maintenant obligatoirement cofinancé par les entreprises. Il permet par exemple à un salarié en France de se faire rembourser une paire de lunettes tous les deux ans, alors qu'en Allemagne, il devra payer lui-même. Prenons aussi le cas du chômage. La loi Hartz IV, au bout d'un an, limite considérablement les allocations chômage. Mais en France, le chômeur aura jusqu'à deux ans pour trouver un emploi grâce à un taux d'allocation constant.

Qu'est-ce qui joue en la faveur de l'Allemagne?

Le marché de l'emploi plus intéressant qu'en France, mais aussi des salaires plus élevés et une hiérarchie horizontale entre employés et employeurs. En France, on est encore marqué par la lutte des classes. Le patron, c'est le patron ! Et puis en Allemagne, dans le monde du travail, la qualité de vie importe beaucoup. Les horaires variables permettent de rentrer chez soi vers 17 heures, même en tant que cadre, sans avoir mauvaise conscience. En France, un salarié qui reste tard au bureau sera mieux considéré que celui qui part de bonne heure. En Allemagne, il pourra vite passer pour une personne qui ne sait pas s'organiser.