



Depuis plus de 25 ans, nous conseillons et accompagnons les entreprises françaises, suisses et belges ainsi que leurs filiales allemandes dans tous les aspects juridiques de leurs activités en Allemagne. Aux côtés des cadres dirigeants, des départements ressources humaines, des services juridique et financier ainsi que des équipes commerciales, nous assistons de la même manière les sociétés allemandes en France.

Publication | Droit social – Cessation du contrat de travail | Allemagne

## Pourquoi est-il si important en Allemagne de pouvoir prouver à quel moment un salarié a reçu sa lettre de licenciement ?

10 décembre 2020

En Allemagne, il est très important pour un employeur d'être en mesure de prouver à quel moment il a remis sa lettre de licenciement au salarié qu'il souhaite licencier, car celui-ci dispose d'un délai de trois semaines à compter de la réception pour contester le licenciement devant le tribunal du travail. Après expiration de ce délai de trois semaines, le licenciement est définitif et ne peut plus être contesté en justice.

En cas de litige, l'employeur doit être en mesure de prouver le moment précis de la remise de la lettre de licenciement au salarié. En pratique, il n'est pas rare qu'un salarié licencié prétende ne jamais avoir reçu la lettre de licenciement.

Le licenciement d'un salarié en Allemagne ne peut prendre effet qu'à partir du moment où il a été notifié au salarié. Une lettre de licenciement est réputée avoir été portée à la connaissance du salarié, et donc réceptionnée par ce dernier, dès lors qu'elle a été délivrée de manière à ce qu'il puisse en prendre connaissance dans des conditions normales.

En Allemagne, un licenciement peut être notifié à tout moment et en tout lieu, également en dehors de l'entreprise et ce même avant la date de début du contrat de travail ou pendant que le salarié est en arrêt maladie. Il n'existe aucune procédure officielle à suivre, et il n'est pas nécessaire d'inviter le salarié à un entretien préalable.

La réception du courrier de licenciement ne revêt aucune forme précise. Le licenciement doit simplement être notifié par écrit et la lettre de licenciement doit être signée en original par une personne de l'entreprise habilitée à procéder au licenciement.



**Ulrich Martin** DEA / DESE  
Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**  
Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)  
T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
F + 33 (0) 1 53 93 82 99  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
F + 49 (0) 7221 30 23 725  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
F + 33 (0) 3 88 60 07 76  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

### Sarreguémises

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémises  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
F + 33 (0) 3 87 28 08 13  
[sarreguemises@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemises@rechtsanwalt.fr)

### Epp Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Cette présentation a un caractère purement informatif et ne saurait remplacer un conseil personnalisé. Toute responsabilité des auteurs est exclue. Les contenus de cette présentation sont soumis à des droits d'auteur.

Le plus simple est de donner la lettre de licenciement au salarié en mains propres et en présence de témoins, et de lui demander de signer un récépissé. En cas de refus injustifié de la part du salarié de réceptionner la lettre de licenciement, il sera considéré que le salarié a réceptionné le courrier de licenciement de manière conforme aux exigences légales.

Si une remise en mains propres n'est pas possible, il est recommandé d'utiliser les services d'un coursier. Au regard de la jurisprudence en la matière, il est déconseillé d'utiliser un simple courrier postal, même avec accusé de réception. La délivrance du courrier de licenciement par le coursier devra être très précisément documentée. L'employeur devra demander au coursier de suivre un protocole et de lui confirmer chacune des étapes :

- Le coursier devra avoir lu la lettre de licenciement en présence de témoins
- La lettre de licenciement devra avoir été mise dans l'enveloppe et scellée en présence du coursier, avant d'être remise à ce dernier
- Le coursier devra confirmer par écrit le jour et l'heure à laquelle il a déposé l'enveloppe dans la boîte aux lettres du salarié.

En outre, l'employeur en Allemagne devra veiller à remettre la lettre de licenciement aussi tôt que possible au salarié afin de pouvoir respecter la date souhaitée pour la fin de la relation de travail. [Selon la jurisprudence allemande « lorsqu'un courrier est déposé dans la boîte aux lettres du destinataire, il est considéré comme réceptionné au moment où l'on peut s'attendre, selon les usages, à ce que le destinataire ait relevé son courrier ».](#) Par exemple, si la lettre de licenciement est déposée le soir, un dimanche ou un jour férié, la lettre de licenciement est réputée réceptionnée le jour ouvré suivant.

Notre équipe reste à votre disposition pour toute question à ce sujet.

[welcome@rechtsanwalt.fr](mailto:welcome@rechtsanwalt.fr)