



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.

News | Droit social | Allemagne

## Droit du travail en Allemagne : quand un employeur doit-il verser des dommages et intérêts pour harcèlement moral à un salarié ?

21 mai 2021

Les salariés allemands victimes de harcèlement moral au travail (« *mobbing* ») peuvent, au cas par cas, demander à leur employeur une compensation financière pour atteinte à leur santé et à leur droit de la personnalité. De même, les violations du contrat par l'employeur, par exemple un manquement à son obligation de sécurité, peuvent donner lieu à une demande de dommages et intérêts de la part du salarié.

En Allemagne, la demande d'indemnisation d'un salarié pour harcèlement moral peut généralement être envisagée si l'employeur « *dépasse les limites d'un comportement légal ou socialement adéquat* ».

Mais toute altercation, tout désaccord ou toute action injustifiée de la part d'un employeur ne constituent pas un acte de harcèlement moral. Même les situations conflictuelles prolongées mais courantes dans la vie professionnelle ne justifient pas nécessairement une demande d'indemnisation de la part du salarié concerné. Les exigences légales sont élevées. En principe, il n'y a pas de harcèlement moral si l'employeur prononce un licenciement abusif ou si des conflits surviennent dans le cadre de l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, sauf si les instructions de l'employeur étaient manifestement arbitraires et harcelantes.

Selon une décision récente d'un tribunal régional supérieur du travail (LAG) allemand, les situations conflictuelles courantes dans la vie professionnelle ne répondent pas nécessairement aux exigences du harcèlement moral, même si elles se poursuivent sur une période plus longue (LAG Hamm, 12.02.2021, 1 Sa 1220/20, FD-ArbR 2021, 437178). Le facteur décisif est, selon les juges, de savoir si le comportement de l'employeur était socialement et légalement acceptable.



**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)

### Sarreguemines

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

Selon cet arrêt, l'employeur en Allemagne ne franchit la limite d'un comportement légal ou socialement adéquat que si son comportement a pour objet ou pour effet

- de porter atteinte à la dignité du salarié et
- de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Dans le cas d'espèce tranché par le LAG Hamm, les différents comportements allégués par le salarié et reprochés à son employeur allemand n'étaient, ni individuellement ni pris globalement, même sur une période plus longue, de nature à étayer une accusation de harcèlement moral et à justifier des demandes d'indemnisation de la part du salarié.

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

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