



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 : licenciement pour menaces à l'encontre de son supérieur hiérarchique

1<sup>er</sup> février 2022

Selon le droit allemand, un employeur peut exceptionnellement licencier un salarié pour motif grave, sans préavis et sans avertissement préalable « *s'il existe des faits qui, compte tenu de toutes les circonstances du cas d'espèce et après mise en balance des intérêts des deux parties, ne permettent pas d'exiger de celui qui donne congé qu'il maintienne le contrat de travail jusqu'à l'expiration du délai de préavis ou jusqu'à la fin convenue du contrat de travail* » [Art. 626, al. 1 BGB (Code civil allemand)].

Au regard du Code civil allemand (« BGB »), le licenciement sans préavis pour motif grave doit obligatoirement intervenir dans un délai de deux semaines à compter du moment où l'employeur prend connaissance des faits motivant le licenciement.

Dans la pratique, les tribunaux du travail allemands sont généralement très réticents à valider un licenciement sans préavis pour motif grave. L'employeur est donc confronté à des obstacles et des risques non négligeables. S'il perd le procès portant sur la contestation du licenciement, le contrat de travail est maintenu tel quel et le salarié ne quitte pas l'entreprise. En même temps, ce dernier ne reçoit aucune indemnité de licenciement.

Dans une affaire récente, un tribunal du travail allemand a toutefois considéré que le licenciement sans préavis pour motif grave prononcé par l'employeur était valable (réf. : *Arbeitsgericht Siegburg, 4.11.2021, 5 Ca 254/21, FD-ArbR 2022, 444710*. Le jugement n'est pas encore définitif). Le salarié licencié avait tenu les propos suivants à une collègue après une altercation avec son supérieur hiérarchique : « *Je vais jeter ce petit morveux par la fenêtre. Je ne vais pas supporter ça plus longtemps. Je suis à deux doigts de la folie meurtrière. Je te le dis, il va bientôt arriver quelque chose. Il vit dangereusement, très dangereusement* ». Le salarié a alors été licencié par son



**Ulrich Martin** <sup>DEA / DESE</sup>  
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.

employeur. Le tribunal du travail allemand a toutefois rejeté le recours de ce dernier contre son licenciement. Selon le tribunal, le salarié licencié avait proféré ses menaces de manière parfaitement sérieuse. Un avertissement préalable n'était donc pas nécessaire dans ce cas. Il n'était pas raisonnable d'exiger de l'employeur qu'il continue à employer le salarié jusqu'à l'expiration du délai de préavis ordinaire.

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

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