

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

Motif de licenciement en Allemagne : maladies brèves et répétées ou maladie de longue durée

15 mars 2022

En Allemagne, un salarié peut en principe être [licencié en raison de](#) maladies brèves et répétées ou d'une maladie de longue durée si cette maladie porte atteinte de manière considérable aux intérêts opérationnels et économiques de l'employeur.

Toutefois, cela n'est pas possible si le licenciement peut être évité par d'autres moyens moins contraignants, par exemple en continuant à employer le salarié sur un autre poste approprié. En règle générale, une gestion dite de réintégration dans l'entreprise (« *betriebliches Eingliederungsmanagement* », abrégé « bEM ») doit également être effectuée au préalable.

Pour déterminer la validité d'un licenciement pour cause de maladie, les juges allemands examinent les points suivants :

- pronostic médical négatif pour le salarié
- impact sur le fonctionnement de l'entreprise et charge économique pour l'employeur
- mise en balance des intérêts des deux parties

Ainsi, les obstacles à un tel licenciement pour cause de maladie sont assez élevés en Allemagne.

Dans le cadre de la mise en balance entre les intérêts de l'employeur et ceux du salarié, la bonne mise en œuvre d'une **gestion de la réintégration dans l'entreprise / bEM** est un indicateur important quant au caractère proportionné du licenciement par l'employeur allemand. En droit du travail allemand, cette mesure doit permettre de déterminer si un aménagement ou une adaptation du poste de travail pourrait permettre le maintien du contrat de travail. La bEM est mise en œuvre à l'initiative de l'employeur.



Ulrich Martin DEA / DESE
Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Jörg Luft
Rechtsanwalt

luft@rechtsanwalt.fr

T + 49 (0) 7221 30 23 70

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

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

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

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

Sarreguémès

50 rue de Grosbiederstroff
F-57200 Sarreguémès
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
F + 33 (0) 3 87 28 08 13
sarreguemes@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.

Au regard de la loi, la mise en œuvre d'une gestion de [la réintégration dans l'entreprise / bEM n'est pas une condition préalable à un licenciement](#) pour cause de maladie en Allemagne. Cependant, en cas de contestation du licenciement devant un tribunal du travail allemand, si l'employeur n'a pas mis en œuvre la bEM au préalable, il lui incombera de démontrer que la mise en œuvre d'une gestion de la réintégration dans l'entreprise / bEM est objectivement inutile.

Quand bien même l'employeur mettrait en œuvre une gestion de la réintégration dans l'entreprise / bEM avant de prononcer le licenciement pour cause de maladie, ce dernier doit en tout état de cause être très prudent dans la formulation du courrier de convocation. Récemment, le [tribunal régional du travail](#) du Bade-Wurtemberg a [déclaré nul le licenciement](#) pour cause de maladie d'un salarié - bien que ce dernier ait tout simplement ignoré une convocation de l'employeur à un entretien en vue de la gestion de la réintégration dans l'entreprise / bEM – au motif que le courrier de convocation était, selon l'appréciation du tribunal, rédigé de manière trop ambiguë (référence du jugement : *LAG Baden-Württemberg, 20.10.2021 - 4 Sa 70/20 - NZA-RR 2022, 6* ; un pourvoi en cassation auprès de la Cour fédérale du travail est possible). Dans cette affaire, le tribunal allemand a reproché à l'employeur d'avoir formulé les indications relatives au traitement des données du salarié allemand au regard de la législation en la matière de manière trop ambiguë et d'avoir omis d'indiquer au salarié le caractère volontaire de la divulgation, par ce dernier, des données concernant sa santé.

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

welcome@rechtsanwalt.fr