



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 social allemand : licenciement d'un salarié pour avoir refusé de se soumettre à un test Covid

16 mars 2022

Au regard du droit du travail allemand, le licenciement n'est en principe possible que s'il existe [un motif de licenciement](#). En cas de licenciement pour comportement fautif, le salarié doit en principe avoir reçu un avertissement préalable pour des faits similaires. Le législateur considère cet avertissement comme une opportunité pour le salarié de modifier le comportement qui lui est reproché. Il ne peut être dérogé à ce principe que dans des cas exceptionnels, [en cas de faute grave](#), dans lesquels on ne peut pas raisonnablement exiger de l'employeur qu'il continue à travailler avec le salarié.

Dans un jugement récent, le refus d'un salarié de se soumettre à un test Covid imposé par l'employeur a été considéré comme constitutif d'une violation des obligations découlant de son travail (références du jugement : *Arbeitsgericht Hamburg, 24.11.2021 - 27 Ca 208/21 - NZA-RR 2022, 19*). Dans l'affaire en question, l'employeur avait imposé aux conducteurs de l'entreprise d'effectuer un test Covid. Le salarié avait refusé de s'y soumettre lors de trois jours de travail et avait donc été licencié avec dispense de travail. Selon le tribunal, l'employeur était dans son droit lorsqu'il a mis en place l'obligation pour ses conducteurs de réaliser des dépistages au moyen d'autotests Covid qu'il leur fournissait. Le tribunal considère toutefois que le licenciement fondé sur le refus de se soumettre à des tests Covid n'est pas valable en l'absence d'avertissement préalable. L'employeur aurait donc dû commencer par adresser un avertissement au salarié et ne le licencier que si le comportement fautif ayant fait l'objet de l'avertissement s'était par la suite répété. Il pourrait en être autrement, en fonction du cas d'espèce, si le salarié concerné avait catégoriquement et dès le départ refusé de réaliser quelque test Covid que ce soit. Dans le cas contraire, les dispositions du droit du travail allemand prévoient que l'employé concerné ne quitte pas l'entreprise [et que le contrat de travail est au contraire maintenu](#).

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

welcome@rechtsanwalt.fr



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

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

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.