



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

## Employeurs en Allemagne : licenciement d'une personne handicapée pendant la période d'essai

16 mars 2022

La législation allemande prévoit une protection particulière contre le licenciement des personnes handicapées. En Allemagne, un employeur qui souhaite licencier un salarié handicapé doit au préalable consulter le [comité d'entreprise](#) et le représentant du personnel handicapé, dans la mesure où ces organes existent dans l'entreprise. Il doit en outre obtenir l'accord de l'office pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (« Integrationsamt »).

Cependant, pour un licenciement en cours de période d'essai (en Allemagne, la durée maximale de la période d'essai est de six mois), l'employeur n'est pas tenu de justifier d'un [motif de licenciement](#), ni de demander l'accord de l'office pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Toutefois, selon un arrêt récent de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE), un employeur ne peut pas licencier une personne handicapée sans autre forme de procès pendant la période d'essai (référence de l'arrêt : *CJUE, 10/02/2022, C-485/20*). L'affaire en question concernait un travailleur belge, mais les principes énoncés par la CJUE dans cet arrêt peuvent également être appliqués aux contrats de travail allemands. En effet, selon la CJUE et en vertu du droit européen, un employeur est tenu, avant de licencier un travailleur handicapé, de vérifier au préalable si celui-ci peut occuper un autre poste dans l'entreprise. La plus haute juridiction européenne a invoqué la directive européenne 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Cette directive interdit la discrimination des personnes handicapées dans le cadre du travail. En vertu de l'article 5 de cette directive, l'employeur doit procéder à des « aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ».

Selon la CJUE, il en résulte qu'un travailleur qui ne peut plus occuper son poste en raison d'un handicap a droit à un autre poste qui lui convienne dans la



**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.

même entreprise. Pour cela, il faut qu'il y ait un poste vacant adapté. En revanche, l'employeur ne doit pas être contraint de prendre des mesures qui lui imposeraient une charge disproportionnée. Pour déterminer si c'est le cas, il convient de tenir compte des coûts financiers, de la taille et des ressources financières de l'entreprise et de son chiffre d'affaires total. Selon la décision de la CJUE, ce principe s'applique indépendamment d'une embauche définitive dans l'entreprise, donc également pendant la période d'essai.

Si une affaire semblable se présente à l'avenir en Allemagne, il appartiendra au tribunal du travail saisi d'examiner, sur la base des circonstances de l'espèce, s'il existe ou non un autre poste adapté au travailleur handicapé, conformément aux critères que nous venons d'évoquer, et donc s'il est possible ou non de le licencier pendant la période d'essai.

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

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