

Depuis 30 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 suspicion de consommation de drogue

27 février 2025

Selon le droit du travail allemand, on entend par licenciement pour suspicion (« *Verdachtskündigung* ») le licenciement d'un salarié qui ne se fonde pas sur une infraction pénale avérée ou sur un abus de confiance, mais qui est prononcé parce qu'il existe des soupçons d'infraction pénale ou d'abus de confiance.

Consommation de drogues illégales pendant les heures de travail par un membre du comité d'entreprise (« *Betriebsrat* »)

Selon un jugement récent d'un tribunal du travail régional allemand, on peut considérer que le **fort soupçon qu'un salarié consomme des drogues illégales pendant ses heures de travail justifie son licenciement** (LAG Niedersachsen, 06.05.2024 - 4 Sa 446/23, FA 2024, 234).

Dans l'affaire jugée, un membre du comité d'entreprise (CSE) allemand, qui bénéficie en principe d'une protection particulière contre le licenciement, a très probablement consommé de la cocaïne pendant les heures de travail et dans les locaux de l'employeur, à savoir plus précisément dans le bureau du comité d'entreprise.

Dans ce cas précis, le tribunal du travail allemand a estimé que **le licenciement pour suspicion était justifié**.

La consommation de cocaïne pendant les heures de travail et dans les locaux de l'employeur constitue un **manquement grave aux obligations découlant du contrat de travail**, ce qui peut constituer un **motif grave de licenciement immédiat sans préavis** (pour faute grave) de la relation de travail.



Michael Ott
Rechtsanwalt
ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



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

Quelles conditions doivent être réunies pour invoquer un licenciement pour suspicion en Allemagne ?

Le licenciement pour cause de suspicion est soumis à l'existence de plusieurs conditions objectives. Le soupçon purement subjectif de la part de l'employeur que le salarié a **commis une faute ne suffit pas en soi à justifier un licenciement**.

Un licenciement pour cause de suspicion en Allemagne est justifié,

- lorsqu'il existe des faits objectifs concrets qui éveillent de **forts soupçons** que le salarié s'est rendu coupable d'une **Violation du contrat de travail d'une certaine importance** (par exemple vol, fraude ou abus de confiance au détriment de l'employeur ou encore blessures corporelles contre collègues) **et**
- si l'employeur a fait tout ce que l'on pouvait **raisonnablement attendre de lui pour éclaircir les faits**. Cela implique également que l'employeur ait préalablement offert l'occasion au salarié de s'expliquer sur l'accusation.

Si les conditions d'un licenciement pour cause de suspicion sont réunies, l'employeur en Allemagne doit en outre effectuer une pondération des intérêts en présence avant de procéder au licenciement. Les points qu'il doit prendre en compte sont par exemple **l'ancienneté du salarié concerné, son âge et son comportement** au sein du service ou encore sa position et son activité concrète.

Sous quelle forme un licenciement pour cause de suspicion est-il prononcé en Allemagne ?

Contrairement au droit social français, le droit social allemand ne dispose pas d'une procédure de licenciement prédefinie.

Le licenciement pour faute grave en Allemagne peut être prononcé sous forme de licenciement extraordinaire sans préavis (faute grave / « außerordentliche fristlose Kündigung ») ou de licenciement ordinaire (« ordentliche Kündigung »).

Dans la pratique, un **licenciement pour cause de suspicion** est le plus souvent prononcé comme un **licenciement extraordinaire sans préavis**.

Dans ce cas, l'employeur doit veiller à respecter le **délai de deux semaines** prescrit par la loi, qui court à partir du moment où l'employeur prend connaissance des faits déterminants pour le licenciement.

Dans le cas d'un **licenciement pour cause de suspicion**, selon la jurisprudence allemande, ce n'est généralement le cas qu'après avoir **écouté les explications du salarié concerné au sujet de l'accusation** et après une clarification appropriée de la situation factuelle.

Un licenciement pour cause de suspicion peut-il être réitéré valablement en Allemagne après un rejet ?

Si un **licenciement pour cause de suspicion a échoué** parce que le tribunal du travail allemand n'a pas considéré qu'il y avait suffisamment d'indices pour étayer un soupçon, un **nouveau licenciement est possible** si le salarié en Allemagne a entre-temps été condamné par un jugement définitif d'un tribunal de droit commun pour ce délit.

Envisagez-vous d'engager une procédure de licenciement pour suspicion ? Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est à votre disposition :

[Nous contacter](#)



Avec le développement de notre branche d'activité EPP TAX, nous accompagnons les sociétés françaises, belges et suisses et leurs filiales en Allemagne dans toutes les problématiques fiscales, comptables et de gestion des ressources humaines rencontrées outre-Rhin.
welcome@expertisecomptable.de