

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.



Publication | Droit social – Cessation du contrat de travail | Allemagne

Droit du travail en Allemagne : licenciement d'un salarié en situation de handicap et accord préalable de l'Office d'intégration

20 août 2025

En Allemagne, [le licenciement d'un salarié](#) en situation de handicap est soumis à des règles spécifiques visant à le protéger contre la discrimination et à garantir ses droits sur le marché du travail.

Quelle est la définition du salarié en situation de handicap en droit social allemand ?

Un salarié est considéré comme en situation de handicap au sens de la loi allemande s'il possède un degré d'invalidité (GdB) d'au moins 50, ou s'il a un GdB d'au moins 30 et a été officiellement assimilé à une personne souffrant d'un lourd handicap.

Ce statut doit être reconnu par l'administration compétente.

Obligation d'obtenir l'accord préalable de l'Office d'intégration (*Integrationsamt*)

Dès lors qu'un contrat de travail dure depuis plus de 6 mois sans interruption, l'employeur doit obligatoirement obtenir l'accord préalable de l'Office d'intégration avant de licencier un salarié en situation de handicap.



Ulrich Martin DEA / DESE

Rechtsanwalt

martin@rechtsanwalt.fr

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Michael Ott

Rechtsanwalt

ott@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
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Paris

4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T + 33 (0) 1 53 93 82 90
paris@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden

Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T + 49 (0) 7221 30 23 70
baden@rechtsanwalt.fr

Zürich

Bahnhofstrasse 10
CH-8001 Zürich
T + 41 (0) 43 456 25 86
zuerich@rechtsanwalt.fr

Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine
F-33000 Bordeaux
T + 33 (0) 5 56 28 38 07
bordeaux@rechtsanwalt.fr

Sarreguemines

50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Cette règle s'applique à tous les types de licenciement (licenciement pour motif personnel, économique ou lié au comportement du salarié). Un licenciement prononcé sans l'accord préalable de l'Office d'intégration est nul et sans effet.

L'employeur doit alors recommencer toute la procédure après avoir obtenu l'accord.

Même si un salarié en situation de handicap a en principe tout intérêt à informer son employeur de son handicap (il a alors droit à des jours de congé supplémentaires), il arrive souvent dans la pratique que l'employeur n'apprenne l'existence du handicap reconnu qu'après avoir prononcé le licenciement.

Dans ce cas, le licenciement est sans effet et une procédure d'accord préalable doit d'abord être mise en œuvre.

Avant d'envisager un licenciement, l'employeur doit, en cas de difficultés dans la relation de travail,

- informer le représentant des personnes en situation de handicap,
- le comité d'entreprise et l'Office d'intégration.

Ensemble, ils doivent chercher des solutions pour maintenir le poste du salarié en situation de handicap.

Ce processus s'appelle la « procédure de prévention ».

L'employeur doit déposer une demande écrite ou électronique auprès de l'Office d'intégration compétent.

L'Office examine

- la situation,
- consulte le salarié,
- le comité d'entreprise et
- le représentant des personnes en situation de handicap,
- et cherche une solution à l'amiable.

En cas de licenciement ordinaire, l'Office doit normalement statuer dans un délai d'un mois.

Quelles exceptions existent-elles à l'obligation d'accord préalable de l'Office d'intégration en Allemagne ?

Il existe quelques exceptions à l'obligation d'obtenir l'accord préalable de l'Office d'intégration, notamment :

- Si le contrat de travail dure depuis moins de 6 mois.
- Si le salarié a plus de 58 ans et accepte une indemnité de départ dans le cadre d'un plan social.
- Si le statut de personne en situation de handicap n'est pas encore reconnu au moment du licenciement, sauf si la demande de reconnaissance a été déposée au moins 3 semaines avant la notification du licenciement.

Existent-ils des spécificités selon le motif du licenciement du salarié en situation de handicap ?

- Licenciement pour motif économique : l'Office d'intégration vérifie s'il est possible de reclasser le salarié sur un autre poste, éventuellement après une formation.
- Licenciement pour motif lié au comportement du salarié : Il est examiné si la faute reprochée est liée au handicap et si des mesures alternatives sont envisageables.
- Licenciement pour motif inhérent à la personne du salarié : L'Office d'intégration évalue si la cause du licenciement est liée au handicap et si une adaptation du poste ou un reclassement est possible.

Êtes-vous amené(e) à considérer la rupture du contrat de travail d'un salarié en situation de handicap ?

Pour toute question à ce sujet et sur la cessation de contrats de travail en Allemagne, 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