

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

Remise d'une lettre de licenciement selon le droit du travail allemand : preuve par témoin

22 août 2025

Le licenciement d'un salarié en Allemagne doit respecter des règles strictes, notamment en ce qui concerne la preuve de la remise de la lettre de licenciement.

Pour que le licenciement soit valable et que les délais légaux commencent à courir, il est essentiel que **l'employeur puisse prouver que la lettre de licenciement est bien parvenue au salarié.**

La preuve de la remise d'une lettre de licenciement en Allemagne est un point crucial pour la validité du licenciement.

Les employeurs allemands doivent être particulièrement vigilants et privilégier les méthodes de remise les plus fiables, en documentant chaque étape.

Le témoignage peut être utile, mais il doit être **crédible et détaillé** pour convaincre un tribunal en cas de litige.

Pourquoi la preuve de la remise de la lettre de licenciement est-elle si importante en droit social allemand ?

En droit du travail allemand, la validité du licenciement dépend de la remise effective de la lettre de licenciement au salarié.

Si le salarié conteste avoir reçu la lettre, **c'est à l'employeur de prouver que la lettre lui a bien été remise.**



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

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

Sarreguémises

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

Sans cette preuve, le licenciement peut être considéré comme non valable.

Quelles sont des méthodes fiables pour prouver la remise d'une lettre de licenciement en Allemagne ?

- **Remise en main propre** : La méthode la plus fiable consiste à remettre la lettre de licenciement directement au salarié, idéalement en présence d'un témoin ou contre une signature sur une copie de la lettre. Si le salarié refuse de signer, le témoin peut attester de la remise.
- **Remise par un tiers** : Un employeur peut demander à un collaborateur ou à une personne de confiance de remettre la lettre ou de la déposer dans la boîte aux lettres du salarié. Le témoin doit alors noter l'heure, le lieu et les circonstances de la remise, et pourra témoigner devant un tribunal si nécessaire.
- **L'employeur peut faire appel à un huissier**, qui remettra la lettre et établira un procès-verbal de remise, preuve irréfutable devant les tribunaux.
- **Lettre recommandée « Einwurf-Einschreiben »** : Cette méthode proposée par la poste allemande est relativement fiable mais pas toujours suffisante. Il ne suffit pas de présenter l'accusé de réception des services postaux ; il est également nécessaire de pouvoir prouver le contenu de l'enveloppe.
- Une lettre simple ou une lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) sont à éviter. Un fax ou un e-mail ne sont quant à eux pas valables du tout pour un licenciement, car [la loi allemande exige une signature manuscrite originale](#).

Pourquoi le témoignage peut être une arme à double tranchant en droit social allemand ?

Si l'employeur choisit de prouver la remise de la lettre de licenciement par le biais de témoins, il doit savoir que **les tribunaux allemands examinent ces témoignages avec beaucoup d'attention**.

Un témoignage trop « parfait » ou stéréotypé peut se retourner contre l'employeur et entraîner l'invalidation du licenciement.

Pour qu'un témoignage soit jugé crédible, il doit comporter des éléments concrets relatifs à :

- la présence des personnes,
- leur rôle précis dans la modalité de remise de la lettre,
- la réaction du salarié, etc.

Si les témoins se contentent de répéter une version « officielle » sans apporter de détails personnels ou d'observations individuelles, le tribunal peut estimer que le témoignage est « orienté vers le résultat » et donc peu fiable.

Preuve par témoin de la remise d'une lettre de licenciement : quelles sont les exigences des tribunaux ?

Un cas jugé récemment a montré que même si plusieurs témoins affirment avoir assisté à la remise de la lettre, cela ne suffit pas toujours (LAG Niedersachsen, 26.5.2025 – 4 SLa 442/24, BeckRS 2025, 15015).

Les juges allemands analysent avec une grande rigueur les témoignages produits pour prouver la remise d'une lettre de licenciement.

Ils ne se contentent pas de la simple affirmation des témoins selon laquelle la lettre a été remise.

Les juges recherchent des « signes de réalité » dans les témoignages, c'est-à-dire des détails personnels et crédibles sur la situation.

Si tous les témoins rapportent les faits exactement de la même façon trop uniforme, sans nuances ni détails personnels (par exemple, aucune mention de la réaction émotionnelle du salarié), le tribunal peut douter de la véracité des témoignages.

Dans cette affaire, les juges ont effectivement estimé que les témoignages étaient trop similaires et manquaient de détails sur la réaction de la salariée, ce qui a conduit à l'échec de la preuve de la remise de la lettre de licenciement et à l'annulation du licenciement.

Envisagez-vous la remise d'une lettre de licenciement à un salarié en Allemagne ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit social allemand se tient à votre disposition : welcome@rechtsanwalt.fr

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