

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

Païement d'un salaire rétroactif en cas de licenciement injustifié en Allemagne : comprendre et limiter les risques pour l'employeur

18 novembre 2025

En Allemagne, lorsqu'un licenciement est jugé injustifié par le tribunal, la situation est très différente de celle que l'on connaît en France.

Ici, le salarié n'a pas simplement droit à une indemnité, mais il est considéré comme n'ayant jamais quitté l'entreprise.

Cela signifie que l'employeur doit lui verser l'intégralité de son salaire pour toute la durée de la procédure, même si celle-ci dure plusieurs mois, voire plusieurs années.

Ce principe s'appelle le « salaire pour refus d'acceptation du travail » (*Annahmeverzugslohn*).

Le système allemand de protection contre les licenciements expose l'employeur à des risques financiers importants en cas de licenciement injustifié.

Cependant, en connaissant les règles et en prenant des mesures actives, il est possible de limiter ces risques.



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

Sarreguémises

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

Pourquoi l'employeur doit-il payer rétroactivement le salaire en Allemagne ?

Un contrat de travail allemand crée des obligations réciproques : le salarié doit offrir sa capacité de travail, et l'employeur doit l'accepter et rémunérer le salarié.

Si l'employeur refuse sans raison valable le travail du salarié, il est en « retard d'acceptation » (*Annahmeverzug*) et doit payer le salaire comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Lorsqu'un licenciement est déclaré injustifié par un tribunal du travail allemand, la justice considère que l'employeur a refusé à tort la prestation de travail du salarié pendant toute la durée du litige.

Quels risques financiers existent-ils pour l'employeur en Allemagne ?

Ces règles du droit du travail allemand peuvent représenter un risque financier considérable pour l'employeur, surtout si la procédure s'étend sur une longue période.

Le salarié peut réclamer le paiement de tous les salaires non versés depuis la date du licenciement jusqu'à la décision finale du tribunal si les juges allemands concluent, après une ou deux instances, que le licenciement d'un salarié était injustifié.

En outre, le tribunal du travail constatera dans un tel cas que la relation de travail avec le salarié licencié continue d'exister pour l'avenir.

Comment réduire le montant des sommes dues en cas de licenciement injustifié en Allemagne ?

La loi allemande prévoit des exceptions qui permettent à l'employeur de réduire le montant du salaire à verser rétroactivement.

Selon la loi sur la protection contre le licenciement (*Kündigungsschutzgesetz*), l'employeur peut déduire du rappel de salaire :

- Les revenus que le salarié a effectivement perçus pendant la période du litige (par exemple, s'il a trouvé un autre emploi).
- Les revenus que le salarié aurait pu percevoir s'il avait accepté de bonne foi un emploi raisonnable, mais qu'il a refusé de mauvaise foi sans raison valable.

Quelles sont les obligations du salarié dans le cadre d'un licenciement en Allemagne ?

Le salarié n'est pas obligé de chercher activement un nouvel emploi pendant la période de préavis ou tant que la relation de travail n'est pas officiellement terminée.

Cependant, il doit se déclarer comme demandeur d'emploi auprès de l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*) dans les délais légaux. Il doit également répondre sérieusement aux offres d'emploi que lui propose l'agence.

Depuis 2020, la jurisprudence allemande a renforcé les droits de l'employeur : le salarié doit informer l'employeur des offres d'emploi reçues de l'Agence fédérale allemande pour l'emploi, en précisant la nature du poste, le lieu, le temps de travail et la rémunération.

Si le salarié refuse une offre raisonnable sans justification, ou s'il ne fait pas preuve de sérieux dans ses démarches, l'employeur peut demander que le salaire correspondant soit déduit du rappel de salaire.

Qu'est-ce qu'un refus justifié d'une offre d'emploi dans le cadre d'une action en protection contre le licenciement en Allemagne ?

Un refus est considéré comme de mauvaise foi si le salarié rejette une offre d'emploi raisonnable sans raison valable, ou s'il ne fait pas d'efforts sérieux pour retrouver un emploi.

Par exemple, il ne suffit pas de s'inscrire à l'agence pour l'emploi de façon purement formelle : le salarié doit réellement examiner les offres et postuler si elles sont acceptables.

Un refus est justifié si le poste proposé offre un salaire nettement inférieur au précédent, ou s'il violerait une clause de non-concurrence en acceptant l'offre.

Quelles mesures l'employeur peut-il prendre pour limiter le risque de rappel de salaire en cas d'échec devant le tribunal du travail en Allemagne ?

Pour réduire le risque de devoir payer un rappel de salaire important, l'employeur allemand peut, par exemple :

- Informer le salarié, dès la notification du licenciement, de son obligation de se déclarer à l'agence pour l'emploi et des conséquences d'un manque de recherche d'emploi.

- Dans la mesure du possible, transmettre au salarié, pendant la procédure en justice, des offres d'emploi concrètes et adaptées, en gardant une preuve de cette transmission.
- Demander au salarié de justifier ses démarches et de fournir des informations sur les offres reçues et les raisons pour lesquelles il ne les a pas acceptées.

Envisagez-vous de procéder au licenciement d'un salarié et souhaitez-vous limiter les risques liés à une éventuelle décision de licenciement injustifié ?

Pour toute question sur ce sujet, notre équipe en droit allemand est 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

