

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

Licenciement pour faute avec effet immédiat d'un responsable hiérarchique (« Führungskraft ») en Allemagne

10 mars 2026

Les fondements de la rupture extraordinaire pour motif important en droit du travail allemand

En Allemagne, la « *Kündigung aus wichtigem Grund* » (licenciement pour motif important) permet à l'employeur de mettre fin immédiatement au contrat de travail d'un salarié en cas de manquement particulièrement grave de la part de celui-ci. Cela suppose, selon le droit du travail allemand, qu'il serait objectivement déraisonnable de poursuivre la relation de travail même jusqu'à la fin du préavis légal.

Les motifs typiques incluent le vol, la fraude, ou toute violation majeure des obligations contractuelles. Ce principe est plus strict et formalisé qu'en France, où la notion de « faute grave » existe également, mais l'approche procédurale diffère.

Différences entre la notion de « Führungskraft » en Allemagne et la notion de « cadre » en France

Le terme « *Führungskraft* » en droit allemand ne correspond pas à la notion française de « cadre » ou « cadre dirigeant ». Ces notions n'existent pas en droit allemand.

En Allemagne, il désigne généralement une personne avec des responsabilités d'encadrement, de gestion du personnel et souvent de décisions



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

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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguémises
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemises@rechtsanwalt.fr

stratégiques, mais sans règles spécifiques qui s'appliquent à ces salariés. À l'inverse, en France, la catégorie des cadres est strictement encadrée par la convention collective et la législation, avec notamment des règles spécifiques sur la durée du travail ou la rupture conventionnelle.

En Allemagne, la distinction est moins formelle et porte plus sur les obligations de loyauté et de gestion que sur le statut formel.

Le jugement du LAG Düsseldorf du 14 mai 2025 : faits et enseignements

En 2025, la Cour régionale du travail de Düsseldorf (LAG Düsseldorf) a statué sur une affaire concernant [la rupture du contrat de travail](#) d'un responsable hiérarchique (« *Führungskraft* ») allemand suite à la validation de plusieurs demandes de congé parental dans un contexte de restructuration de l'entreprise (LAG Düsseldorf, 14.05.2025 – 4 SLa 539/24 - BeckRS 2025, 38824).

L'employeur reprochait au responsable hiérarchique d'avoir non seulement approuvé ces demandes – susceptibles d'augmenter la masse salariale sans besoin productif – mais aussi d'en avoir activement encouragé la soumission et d'avoir partagé des informations confidentielles sur la restructuration.

La Cour a rappelé que les responsables hiérarchiques (« *Führungskräfte* ») ont en période de restructuration des devoirs renforcés de loyauté envers l'employeur.

Cependant, il a été jugé que dans le cas présent, l'employeur n'a pas pu prouver avec suffisamment de certitude que le salarié avait violé ces obligations à un niveau justifiant un licenciement avec effet immédiat.

En particulier, aucune consigne expresse d'interdire ou de refuser les demandes de congé parental n'avait été donnée.

De plus, le tribunal souligne que même la transmission d'informations confidentielles ne suffit à justifier un licenciement avec effet immédiat [que si une mise en garde \(avertissement / « *Abmahnung* »\) en bonne et due forme](#) a d'abord été faite, sauf circonstances exceptionnelles. La rupture ordinaire avec préavis a été jugée également injustifiée, le caractère socialement fondé n'étant pas démontré.

Ce que cela signifie pour les entreprises françaises, belges ou suisses opérant en Allemagne

Cette décision illustre l'importance d'une gestion rigoureuse des devoirs des responsables hiérarchiques « *Führungskräfte* » en Allemagne, en particulier dans les contextes de changement ou de restructuration de la filiale allemande. Elle invite les RH et dirigeants à :

1. Clarifier les attentes et les instructions auprès des responsables hiérarchiques / « *Führungskräfte* », notamment lors de périodes sensibles ;
2. Documenter la communication et les consignes internes quant à la gestion des demandes de congé ou avantages sociaux ;
3. Être attentifs à la nécessité de prouver concrètement tout manquement grave avant d'envisager une rupture immédiate du contrat.

En résumé : Les responsables hiérarchiques (« *Führungskräfte* ») en Allemagne bénéficient en principe d'une protection identique à celle des autres salariés en ce qui concerne la rupture de leur contrat ; l'employeur doit impérativement prouver le manquement grave.

Pour les employeurs français, belges ou suisses, toute démarche de licenciement d'un « *Führungskraft* » en Allemagne doit être fondée sur des faits vérifiables et assortie, sauf exception, d'un avertissement (« *Abmahnung* ») préalable selon les règles du droit du travail allemand.

Envisagez-vous le licenciement d'un cadre en Allemagne ?

Pour toute question relative à 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