

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 fraude à la durée du travail en Allemagne : enjeux, jurisprudence récente et approches RH recommandées

20 mars 2026

En droit allemand, la fraude à la durée du travail (en allemand : « Arbeitszeit-betrug ») est prise très au sérieux par les juges.

Dès qu'un salarié enregistre de façon délibérément fausse ses heures de travail ou abuse du système de pointage, cela constitue une grave violation de ses obligations contractuelles vis-à-vis de l'employeur.

Les tribunaux considèrent que l'employeur doit pouvoir se fier à une documentation correcte des horaires de travail, surtout lorsque le contrôle direct est difficile (ex : travail à distance, tâches en dehors du site principal).

Ainsi, en droit social allemand, une falsification volontaire – même pour un petit nombre d'heures – est en principe susceptible de justifier un licenciement pour motif réel et sérieux ou, dans les cas graves, pour faute grave sans préavis.

Pour les juges allemands, il s'agit moins d'un problème du montant financier impliqué que de la perte de confiance essentielle à la relation de travail.

Il n'est pas forcément nécessaire qu'un acte soit sanctionné pénalement pour justifier un licenciement : c'est la rupture du lien de confiance qui prime aux yeux du juge allemand (LAG Rheinland-Pfalz, 19.10.2015 – 3 Sa 251/15).

En principe, l'employé doit agir en toute loyauté et avec honnêteté. Une irrégularité résultant d'une erreur (par exemple une mauvaise manipulation du



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

Sarreguémès

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

terminal de pointage) devra cependant être distinguée d'une fraude volontaire.

En cas d'abus avéré, [un avertissement \(Abmahnung\) n'est souvent pas obligatoire avant de licencier.](#)

Il y a toutefois des exceptions, p. ex. pour des salariés ayant une longue ancienneté sans antécédent disciplinaire.

Décision récente : Cour d'appel régionale en matière de droit du travail Mecklenburg-Vorpommern, 9 septembre 2025

Un arrêt récent de la Cour d'appel régionale en matière de droit du travail de Mecklenburg-Vorpommern illustre et confirme cette ligne stricte (LAG Mecklenburg-Vorpommern, 09.09.2025 – 5 SLa 9/25 - FDArbR 2025, 030408).

Dans cette affaire, une salariée du secteur public avait déclaré intentionnellement des heures de travail non effectuées, en modifiant à plusieurs reprises, et de façon injustifiée, ses heures d'arrivée et de départ pour faire croire à plus de travail effectivement réalisé alors que ce n'était pas le cas.

Le tribunal allemand a jugé que cette manipulation intentionnelle constituait un manquement grave à ses devoirs contractuels, caractérisant un abus de confiance inacceptable et justifiant pleinement un licenciement, y compris sans avertissement préalable.

Le juge souligne que l'employeur puisse s'appuyer sur la sincérité des déclarations de temps de travail, d'autant plus important pour des tâches partiellement effectuées hors de la vue directe de l'employeur (missions, home office, etc.).

Les juges retiennent explicitement que l'intérêt de l'employeur allemand à préserver sa confiance et à éviter un risque de paiement d'heures non travaillées prime sur l'intérêt de la salariée à poursuivre le contrat.

Signification et recommandations pour les employeurs francophones en Allemagne

- Il appartient aux entreprises de [mettre en place des procédures de contrôle de la durée du travail](#), de communiquer clairement sur les obligations d'auto-déclaration et d'avertir sur les conséquences d'une manipulation même mineure.
- Un acte isolé et intentionnel peut suffire pour justifier un licenciement, même en l'absence de sanction pénale et même si le préjudice financier direct est modeste.
- Une erreur ou une négligence isolée (surtout rapidement corrigée par le salarié) ne caractérise pas forcément une faute grave.

- La régularité du processus disciplinaire, y compris la consultation des [instances représentatives \(CSE allemand : Betriebsrat\), s'il y en une](#), reste essentielle pour la validité du licenciement.

Envisagez-vous d'engager une procédure de licenciement pour fraude à la durée du travail en Allemagne ?

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