

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 en Allemagne – L'importance du mode d'envoi des lettres recommandées

25 mars 2026

En droit allemand, la notification du licenciement est un acte hautement formalisé et à haut risque juridique.

Depuis 2025, l'*Einwurfeinschreiben* allemand ne suffit plus nécessairement pour sécuriser la preuve d'envoi d'une lettre de licenciement.

Les employeurs français, belges et suisses en Allemagne doivent impérativement revoir leurs procédures de notification pour limiter les risques de contentieux et d'invalidité des ruptures de contrat.

Principes généraux de la notification d'un licenciement en Allemagne

En droit allemand du travail, la validité d'un licenciement dépend non seulement de sa justification et de sa forme écrite obligatoire, mais aussi de sa « réception effective » (en allemand : « Zugang ») par le salarié.

La rupture d'un contrat de travail ne prend effet que lorsque la lettre de licenciement atteint le salarié de telle manière qu'il puisse, dans des circonstances normales, en prendre connaissance (par exemple, par distribution dans sa boîte aux lettres).

Il n'est pas nécessaire que le salarié ait réellement lu la lettre, seule la possibilité objective d'en avoir pris connaissance suffit.



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
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Ce point est crucial, dans la mesure où il fait courir le délai de contestation devant le tribunal du travail allemand (en général trois semaines à compter de la réception).

En Allemagne, la charge de la preuve quant à la réception de la lettre de licenciement par le salarié incombe toujours à l'employeur.

Si la lettre est remise en main propre, la preuve est aisée ; sinon, il faut démontrer que la lettre a bien été mise à disposition du salarié selon les usages habituels (par exemple dans la boîte aux lettres à une heure permettant une lecture le jour même).

Focus sur l'*Einwurfeinschreiben* : de quoi s'agit-il ?

L'*Einwurfeinschreiben* (« lettre recommandée avec preuve de dépôt dans la boîte aux lettres ») est un type particulier d'envoi proposé par la Poste allemande.

Contrairement à l'*Einschreiben-Rückschein* (recommandé avec accusé de réception), qui nécessite la signature du destinataire ou d'une personne habilitée, l'*Einwurfeinschreiben* est simplement déposé par le facteur dans la boîte aux lettres du salarié.

Le facteur scanne alors le code-barres et enregistre le dépôt via son terminal, enregistrant ainsi la date et l'heure.

Cette méthode présente l'avantage, par rapport à une simple lettre, d'apporter a priori un commencement de preuve du dépôt effectif.

Cependant, elle est à distinguer du recommandé avec accusé de réception : avec l'*Einwurfeinschreiben*, il n'y a pas de remise contre signature ; le salarié n'a pas à se déplacer au bureau de poste.

Cela diffère aussi fondamentalement du recommandé « classique » avec accusé de réception (*Rückschein*) où la remise physique et la signature font foi pour la réception.

Nouveauté jurisprudentielle : la décision du LAG Hambourg du 14 juillet 2025

Le 14 juillet 2025, le Tribunal régional du travail de Hambourg (LAG Hamburg) a rendu une décision importante : il a jugé que le simple dépôt d'une lettre de licenciement par *Einwurfeinschreiben* – même accompagné du justificatif standard de dépôt de la Poste Allemande – ne permet plus à lui seul de prouver de façon suffisamment certaine la réception effective par le salarié (LAG Hamburg, 14.07.2025 – 4 SLa 26/24 - ArbR 2025, 468).

Autrement dit, le tribunal écarte désormais la présomption (« *Anscheinsbeweis* ») qui admettait auparavant qu'un courrier, dont le dépôt est documenté électroniquement par le facteur, est réputé être parvenu à son destinataire.

Le tribunal explique que le nouveau procédé numérisé (scan du code-barres et « clic » du facteur sur son appareil) ne garantit plus avec certitude que la lettre ait été déposée dans la bonne boîte aux lettres, surtout dans les immeubles collectifs, et ne fournit pas assez d'éléments individualisés (notamment l'adresse précise et l'heure) pour faire foi en cas de contestation.

Par conséquent, si le salarié nie formellement avoir reçu la lettre, l'employeur doit fournir d'autres éléments de preuve (par exemple témoignage du facteur).

À défaut, le licenciement pourra être jugé non valable pour vice de notification.

Conséquences pratiques pour les entreprises en Allemagne

Pour la gestion RH :

- Le recours à l'*Einwurfeinschreiben* pour notifier les licenciements en Allemagne est désormais risqué.
- En cas de contestation du salarié, l'employeur devra prouver la réelle remise – ce qui peut s'avérer très difficile en pratique.
- Les méthodes les plus sûres restent la notification par remise en main propre contre signature ou via un coursier/Bote de confiance apte à témoigner devant une juridiction.
- L'usage du recommandé avec accusé de réception (*Rückschein*) est à manier avec précaution, car la lettre n'est considérée remise qu'en cas de remise physique au destinataire.

Bonnes pratiques :

- Toujours documenter scrupuleusement la remise des lettres de licenciement, idéalement avec des témoins.
- En cas d'envoi par la Poste, privilégier l'envoi par coursier, ou a minima, être prêt à solliciter le témoignage du facteur en justice en cas de litige.

Envisagez-vous d'engager une procédure de licenciement 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