

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 : la remise postale de la lettre de licenciement désormais source de complexité pour les employeurs

04 avril 2026

Pour de nombreuses entreprises françaises, suisses ou belges actives en Allemagne, assurer la remise sécurisée de documents importants – notamment des [lettres de licenciement](#) mais également de tout autre document dont la prise de connaissance ou la date de la prise de connaissance doivent être prouvées – est une problématique récurrente.

Si l'envoi par « *Einwurf-Einschreiben* » (lettre recommandée avec dépôt en boîte aux lettres – sans contresignature du destinataire) de la « *Deutsche Post* » a longtemps été considérée comme une méthode juridiquement fiable pour prouver la bonne réception d'un courrier par le salarié, la situation vient d'être modifiée par les juges allemands.

La récente décision du tribunal régional du travail de Hambourg (LAG Hamburg) du 14 juillet 2025 (réf. : 4 SLa 26/24) a un impact concret sur la gestion du risque en entreprise en Allemagne.

### En quoi le « *Einwurf-Einschreiben* » ne constitue-t-il plus une preuve en droit allemand ?

Traditionnellement, lorsque l'employeur recourait à l'« *Einwurf-Einschreiben* » en Allemagne, la procédure impliquait une documentation manuelle.



**Ulrich Martin** DEA / DESE

Rechtsanwalt

[martin@rechtsanwalt.fr](mailto:martin@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Michael Ott**

Rechtsanwalt

[ott@rechtsanwalt.fr](mailto:ott@rechtsanwalt.fr)

T + 33 (0) 3 88 45 65 45



**Jörg Luft**

Rechtsanwalt

[luft@rechtsanwalt.fr](mailto:luft@rechtsanwalt.fr)

T + 49 (0) 7221 30 23 70

[www.rechtsanwalt.fr](http://www.rechtsanwalt.fr)

#### Strasbourg

16 rue de Reims  
F-67000 Strasbourg  
T + 33 (0) 3 88 45 65 45  
[strasbourg@rechtsanwalt.fr](mailto:strasbourg@rechtsanwalt.fr)

#### Paris

4 rue Paul Baudry  
F-75008 Paris  
T + 33 (0) 1 53 93 82 90  
[paris@rechtsanwalt.fr](mailto:paris@rechtsanwalt.fr)

#### Baden-Baden

Schützenstraße 7  
D-76530 Baden-Baden  
T + 49 (0) 7221 30 23 70  
[baden@rechtsanwalt.fr](mailto:baden@rechtsanwalt.fr)

#### Zürich

Bahnhofstrasse 10  
CH-8001 Zürich  
T + 41 (0) 43 456 25 86  
[zuerich@rechtsanwalt.fr](mailto:zuerich@rechtsanwalt.fr)

#### Bordeaux

48 cours d'Alsace et Lorraine  
F-33000 Bordeaux  
T + 33 (0) 5 56 28 38 07  
[bordeaux@rechtsanwalt.fr](mailto:bordeaux@rechtsanwalt.fr)

#### Sarreguémès

50 rue de Grosbliederstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

Peu avant de déposer la lettre dans la boîte, le facteur décollait un autocollant de l'enveloppe et le collait sur un bordereau de livraison, signait et datait le tout.

Ce document pouvait ensuite être présenté afin de prouver la remise effective du courrier au destinataire, ce que les tribunaux allemands considéraient généralement comme un « *Anscheinsbeweis* » (présomption de preuve) de la bonne réception.

Or, avec la numérisation, le processus postal allemand a changé. Désormais, avec ce nouveau processus de la « Deutsche Post », tout repose sur un scan du numéro d'enregistrement, et la « preuve » générée est une signature électronique apposée avant le dépôt physique du courrier dans la boîte aux lettres.

Aucun élément ne garantit que le facteur ait bien respecté les étapes, ni même que la bonne boîte aux lettres ait été choisie, notamment si la lettre est expédiée dans un grand immeuble avec de nombreuses boîtes aux lettres.

Par ailleurs, plus aucune information comme l'adresse exacte ou l'horaire précis du dépôt n'est documentée.

De ce fait, la Cour d'appel du travail de Hambourg estime que le mode opératoire actuel n'est plus suffisamment fiable pour constituer une présomption de preuve de la réception d'un courrier en droit allemand.

« Le déroulement n'est plus typique », selon la formulation du tribunal, et la probabilité d'une remise correcte dépend aujourd'hui fortement du sérieux du facteur ou d'autres circonstances factuelles.

## **Quelles sont les implications pour les employeurs et les décideurs français, belges ou suisses en Allemagne ?**

Concrètement, pour un chef d'entreprise français ou un responsable RH agissant en Allemagne, cela signifie qu'ils ne peuvent plus se prévaloir – en cas de contestation – du simple envoi par « *Einwurf-Einschreiben* » pour prouver qu'une lettre importante telle qu'une lettre de licenciement ait été effectivement reçue par le destinataire.

Dans l'affaire jugée par le LAG Hamburg, la société en cause n'a pas pu démontrer que l'invitation du salarié à participer à une mesure d'intégration (obligatoire avant tout licenciement pour raisons de santé) lui avait bien été remise.

En l'absence de preuve concrète, le licenciement a été jugé infondé, et l'employeur a été contraint de réintégrer le salarié.

Il convient de préciser que pour les employeurs basés en France, ce problème ne se posait qu'en cas d'envoi de la lettre de licenciement depuis l'Allemagne puisque ce mode d'acheminement – la « Einwurf-Einschreiben » - n'est proposé seulement par la poste allemande.

## Quelles alternatives restent possibles pour sécuriser une remise de documents importants en Allemagne ?

Désormais, seuls l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception (remise contre signature – « Übergabe-Einschreiben »), le recours à un service de coursier avec attestation écrite ou la remise en main propre contre récépissé, constituent des solutions pour prouver la bonne réception d'un document en Allemagne.

Toutefois, excepté la remise en mains propres devant témoin, tout autre moyen encourt le risque que la preuve soit considérée comme invalide ou que la remise soit considérablement retardée.

Cette nouvelle jurisprudence est ainsi d'autant plus regrettable.

## Envisagez-vous d'initier une procédure de licenciement en Allemagne ?

Notre équipe en droit du travail allemand se tient à votre disposition pour toute question relative à ce sujet ou pour tout conseil complémentaire.

[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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)