

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

Clauses de remboursement des frais de formation des salariés en Allemagne par suite d'une rupture de contrat de travail – Nouvelle décision de la Cour fédérale du travail

07 avril 2026

Les entreprises françaises, suisses ou belges ayant des collaborateurs ou filiales en Allemagne intègrent parfois des clauses de remboursement par le salarié des frais de formation engagés par l'employeur dans leurs contrats de travail, en cas de rupture de ce dernier.

Néanmoins, ces clauses sont strictement encadrées par le droit du travail allemand.

Remboursement de frais de formation - points essentiels à retenir :

Avantage pour le salarié

La clause de remboursement des frais formation n'est valable que si la formation a procuré au salarié un avantage réel sur le marché du travail allemand ou au sein de l'entreprise (par exemple : progression de carrière, reconnaissance officielle, meilleure rémunération).

À l'inverse, une simple formation interne ou une mise à niveau ne suffit pas à justifier l'obligation de remboursement par le salarié.



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

Sarreguemines

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

Transparence, précision et proportionnalité

Il est impératif que la clause soit claire, transparente et détaillée, spécifiant explicitement les coûts concernés (frais pédagogiques, déplacement, hébergement...) et le mode de calcul du remboursement.

Le salarié doit comprendre quels coûts resteront à la charge de l'employeur et quels coûts ne le seront plus, cela afin de toujours pouvoir évaluer précisément le risque financier auquel il s'expose.

La durée de l'engagement de rester au sein de l'entreprise pris par le salarié doit être équilibrée et proportionnée au coût et à la durée de la formation.

Cause de la rupture du contrat de travail

La clause de remboursement ne peut trouver à s'appliquer que si le salarié rompt le contrat de travail par une démission ou commet une faute grave.

Elle ne saurait valoir en cas de licenciement pour motif économique, de maladie ou de toute autre situation indépendante de la volonté du salarié.

Les tribunaux allemands exigent cette différenciation dans la clause, faute de quoi elle risque la nullité.

Contrôle de validité

Les juges allemands contrôlent ces clauses sous l'angle du droit applicable en matière de Conditions générales de contrat (CGC, en allemand : *Allgemeine Vertragsbedingungen (AGB)*) protégeant les salariés confrontés à des stipulations contractuelles préformulées par l'employeur.

Toute ambiguïté, formule trop large ou absence de différenciation des causes de rupture entraîne la nullité de la clause dans son ensemble.

L'employeur doit ainsi prouver que la formation a bien profité au salarié et que la clause prend en compte de manière équilibrée les intérêts des deux parties.

Récente décision du Bundesarbeitsgericht (Cour fédérale du travail allemande)

Une décision du Bundesarbeitsgericht (BAG) est venue préciser ces principes (BAG, 21.10.2025 – 9 AZR 266/24 – NZA 2026, 268).

Une salariée travaillait comme aide-soignante dans un établissement exploité par l'employeur. Les parties avaient conclu un contrat de formation rédigé par l'employeur, stipulant que la salariée suivrait une formation spécialisée.

Selon une clause du contrat, la salariée devait rembourser les frais de formation si la relation de travail prenait fin dans les 24 mois « *pour des raisons imputables à la salariée* », que ce soit par une démission de sa part ou un licenciement par l'employeur.

Après la démission anticipée de la salariée, l'employeur a exigé le remboursement des frais de formation.

La Cour fédérale du travail a rejeté le pourvoi de l'employeur. Selon elle, la clause de remboursement n'est pas valable, car elle est formulée de manière ambiguë et entraîne un désavantage injustifié pour la salariée. En effet, la formulation « imputable à la salariée » n'aurait pas de signification claire et pourrait être interprétée de différentes manières. Puisqu'aucune interprétation ne s'impose clairement, le doute profite à la salariée.

De plus, la clause désavantagerait indûment la salariée si elle l'oblige à rembourser les frais même lorsqu'elle met fin au contrat pour cause d'incapacité durable de travailler, sans faute de sa part ou même en cas de simple négligence. De telles clauses sont donc invalides conformément à l'article 307 alinéa 1 du Code civil allemand (BGB).

En résumé :

Une clause imposant le remboursement des frais de formation à la salariée, même en cas de rupture du contrat pour une incapacité non fautive ou résultant d'une simple négligence, est nulle si le contrat a été rédigé par l'employeur et ne distingue pas de façon claire la notion de faute.

Conséquences pratiques pour les employeurs français, belges ou suisses

Pour les DRH et dirigeants gestionnaires d'équipes ou de filiales en Allemagne, la prudence s'impose :

- Les clauses de remboursement des frais de formation doivent être rédigées sur mesure, sans généralisation, en prévoyant explicitement les cas dans lesquels le remboursement sera exigé, sous peine de nullité.
- Il convient d'exclure toute exigence de remboursement en cas de maladie, de licenciement économique ou de toute autre cause non imputable directement à une faute grave ou démission volontaire du salarié.

- Un modèle de clause standard n'est pas recommandé : chaque clause doit être adaptée au cas d'espèce et vérifiée par un juriste spécialisé en droit du travail allemand.

En conclusion, l'anticipation et la personnalisation sont indispensables pour garantir la sécurité juridique des investissements dans la formation de vos salariés. À défaut, l'entreprise risque la nullité de la clause et l'impossibilité d'obtenir tout remboursement.

Envisagez-vous de conclure un contrat de travail en Allemagne contenant une clause imposant le remboursement des frais de formation au salarié ?

Pour toute question relative à ce sujet, notre équipe en droit allemand se tient 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