

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 : une critique vulgaire n'est pas toujours un motif de licenciement valable

13 avril 2026

En Allemagne, [le licenciement d'un salarié doit toujours être justifié et proportionné.](#)

La protection contre le licenciement est très forte et la procédure doit respecter différents principes importants :

1. Une simple critique à l'encontre d'un supérieur, même exprimée en termes vulgaires, ne constitue pas automatiquement un motif de licenciement, sauf si elle a un caractère particulièrement insultant ou dégradant.
2. Il faut toujours tenir compte des circonstances précises du conflit et de l'intérêt de chaque partie.

La sanction doit rester proportionnée : une réaction exagérée de l'employeur peut conduire à l'annulation du licenciement par les tribunaux.

### Décision récente : le cas d'une critique vulgaire sur la gestion d'équipe

Un salarié d'un centre logistique allemand, employé en équipe de nuit, avait exprimé son mécontentement face à sa nouvelle responsable, en utilisant une expression vulgaire en turc sur la gestion de l'équipe.



**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 Grosblierderstroff  
F-57200 Sarreguémès  
T + 33 (0) 3 87 02 99 87  
[sarreguemes@rechtsanwalt.fr](mailto:sarreguemes@rechtsanwalt.fr)

L'employeur a alors décidé de le licencier pour faute.

Le salarié a contesté son licenciement, expliquant que ses propos étaient mal compris et qu'il voulait seulement dénoncer une pression excessive dans l'équipe, sans insulter personnellement la responsable.

L'affaire a été portée devant les juridictions allemandes.

La Cour d'appel du travail de Düsseldorf (LAG Düsseldorf) a donné raison au salarié : après avoir entendu les témoins, le tribunal a retenu que, bien que la phrase ait effectivement été dite et soit vulgaire, elle ne visait pas une attaque personnelle grave contre la supérieure, mais exprimait une critique sur la gestion de l'équipe.

Dans le contexte conflictuel et au regard des intérêts en jeu, la Cour a jugé que le licenciement était disproportionné et donc invalidé (LAG Düsseldorf, 18.11.2025 - 3 SLa 699/24).

## Quelle importance pour les employeurs et RH français, belges ou suisses en Allemagne ?

- **Tolérance et proportionnalité** : même des propos grossiers ne justifient pas toujours un licenciement. Il faut d'abord évaluer l'intention réelle et le contexte.
- **Gestion des conflits culturels** : des malentendus liés à la langue ou à la culture peuvent survenir, notamment dans des équipes internationales. Les RH doivent en tenir compte lors de l'analyse des situations.
- **Rôle des témoins et de la preuve** : [les tribunaux allemands](#) attachent [beaucoup d'importance à la preuve et aux témoignages directs](#) pour apprécier la gravité d'une faute.

**Notre recommandation** : avant d'envisager un licenciement disciplinaire pour propos déplacés en Allemagne, il est essentiel de consulter un expert en droit du travail allemand, d'évaluer la gravité des propos et la situation, et d'envisager des mesures moins sévères ([comme un avertissement](#)) lorsqu'il ne s'agit pas d'une attaque personnelle.

Cette jurisprudence renforce l'importance d'une gestion des ressources humaines adaptée à l'environnement juridique allemand pour les sociétés françaises, suisses ou belges ayant des salariés ou établissements outre-Rhin.

## Avez-vous des questions relatives au licenciement d'un salarié pour faute grave 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](mailto:welcome@expertisecomptable.de)