

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 du Sport | Allemagne

Annulation du licenciement pour faute grave d'un headcoach de basketball, avec validation de la prolongation automatique du contrat

30 juin 2026

Une décision récente du tribunal du travail de Francfort-sur-le-Main (*Arbeitsgericht Frankfurt a.M.*, réf.: 5 Ca 1999/25) apporte des enseignements intéressants pour les entraîneurs de haut niveau sous contrat en Allemagne.

Elle traite à la fois de la validité d'un licenciement pour faute grave et de l'activation d'une clause de prolongation automatique du contrat d'un headcoach en easyCredit Basketball Bundesliga (championnat d'Allemagne de basketball).

Le contexte : headcoach sans possibilité de licenciement ordinaire

L'headcoach était employé par un club de basketball depuis juillet 2023 sur la base d'un contrat à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2025, sans possibilité de licenciement ordinaire.

Une clause de prolongation prévoyait que le contrat serait automatiquement prorogé jusqu'au 30 juin 2026 si l'équipe se qualifiait sportivement pour la saison 2025/2026 du championnat et si la relation de travail existait encore à ce moment-là.

Le licenciement pour faute grave : pourquoi les conditions n'étaient pas réunies



Michael Ott
Rechtsanwalt
ott@rechtsanwalt.fr
T + 33 (0) 3 88 45 65 45



Audrey Bourquin ^{DJCE}
Rechtsanwältin / Avocate
bourquin@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

Sarreguémès

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

Le club avait prononcé un licenciement pour [faute grave](#) en mars 2025 en invoquant un ensemble de griefs : déclarations publiques jugées illoyales envers le club, non-respect d'instructions sur la composition de l'équipe, commentaires internes dénigrants, informations délibérément fausses au regard d'un transfert potentiel, et transmission supposée d'informations à la presse.

Jugement du tribunal : les raisons de la nullité du licenciement pour faute grave

Le tribunal a toutefois jugé le licenciement pour faute grave nul pour plusieurs raisons :

1. Expiration du délai de 2 semaines pour certains faits

Pour plusieurs incidents (interviews critiques et certains propos internes), le club connaissait les faits depuis des mois mais n'a agi qu'en mars 2025.

Or, le droit allemand impose qu'un licenciement pour faute grave doit intervenir dans un délai de seulement deux semaines après la connaissance des faits par l'employeur.

Ce délai n'ayant pas été respecté, les griefs n'ont pas été pris en compte par le tribunal, quand bien même le club invoquait une rupture du « lien de confiance ».

2. Gravité insuffisante et absence d'avertissement préalable

Les autres griefs invoqués non prescrits – notamment une critique de l'organisation du club et du niveau d'un joueur lors d'un échange avec la presse – ne suffisaient pas, selon le tribunal, à justifier un licenciement pour faute grave.

Les juges ont estimé que comme pour tout salarié ordinaire, même pour un poste sensible comme celui de headcoach, un avertissement est en principe nécessaire avant tout licenciement pour faute grave dès lors qu'un changement de comportement peut raisonnablement être attendu.

Le club avait argumenté avoir déjà prononcé un avertissement. Or, cet avertissement étant prononcé seulement à l'oral, le club n'a pas réussi à apporter la preuve de l'existence de l'avertissement.

Finalement, une clause de loyauté envers le club prévue dans le contrat ne suffisait pas non plus pour considérer les commentaires publics comme qualifiant une faute grave.

3. Responsabilité sportive exclusive du headcoach : pas de violation claire d'instructions

Un point central pour les entraîneurs : le contrat confiait explicitement au headcoach la responsabilité « exclusive » pour les entraînements, la préparation aux matchs ainsi que la direction de l'équipe pendant les matchs.

Le club lui reprochait d'avoir ignoré des instructions sur le temps de jeu d'un joueur. Le tribunal a toutefois considéré :

- qu'aucun droit clair du club à imposer des choix précis de composition ne ressortait du contrat qui prévoit la compétence exclusive de l'entraîneur pour la direction de l'équipe pendant les matchs, ce qui inclut la composition de l'équipe ;
- qu'en toute hypothèse, les « instructions » du club n'étaient ni suffisamment définies, ni suffisamment violées pour constituer une faute grave, d'autant que le joueur concerné a continué à être aligné même après la mise à l'écart du coach.

En d'autres termes : si le contrat donne explicitement la direction sportive au coach, l'employeur ne peut pas ensuite lui reprocher, comme faute grave, d'avoir exercé cette responsabilité dans le cadre prévu.

Pourquoi la clause de prolongation automatique s'est appliquée

En parallèle, le tribunal a confirmé que la clause de prolongation automatique était pleinement effective.

De ce fait, non seulement, le contrat de l'entraîneur n'a pas pris fin en raison du licenciement pour faute grave invoqué, ni au 30 juin 2025, date de fin du CDD, mais s'est prolongé jusqu'au 30 juin 2026.

Les conditions de la clause de prolongation étaient remplies selon le tribunal du travail : le club avait obtenu le droit de participer à la saison 2025/2026 du championnat allemand et y prend effectivement part.

Cette qualification a été acquise à un moment où le contrat de travail existait encore. En effet, l'équipe s'était déjà qualifiée pour la prochaine saison même avant le licenciement jugé nul.

La clause de prolongation exigeait en effet seulement l'existence d'une relation de travail, et non d'un « climat de confiance intact » ou une appréciation subjective de la relation, que le club a tenté d'introduire a posteriori.

Le tribunal a clairement refusé une telle interprétation de la clause estimant que ce critère ne ressortait pas du libellé de la clause et qu'en plus il était nettement trop vague.

Enseignements pour les entraîneurs et clubs

Cette décision illustre plusieurs points d'attention du droit du travail allemand dans le sport professionnel :

- Un licenciement pour faute grave exige des faits récents, graves et généralement précédés d'un avertissement, même pour un poste exposé comme celui d'headcoach.

- Quand le contrat confie explicitement et exclusivement la responsabilité sportive au coach, le club ne peut pas transformer des désaccords tactiques en faute grave sans base contractuelle claire. Le club se prive de son droit de direction.
- Les clauses de prolongation automatique liées au maintien ou à la qualification sportive sont valides si elles sont formulées clairement ; un employeur ne peut pas y ajouter après coup la condition d'un « climat de confiance » non écrit.

Pour les entraîneurs et leurs conseillers, il est crucial d'examiner soigneusement la répartition des responsabilités sportives et les mécanismes de prolongation du contrat.

Un accompagnement juridique en amont permet d'ajuster ces clauses et de sécuriser davantage la relation de travail dans le sport professionnel en Allemagne.

Notre *Mannschaft* en droit du sport se tient à votre disposition pour toute question à ce sujet : welcome@rechtsanwalt.fr

[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