

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 d'un gérant non-associé d'une GmbH allemande : principes et pratiques

10 juillet 2026

Dans les sociétés allemandes de type GmbH (Société à responsabilité limitée allemande), le gérant (« Geschäftsführer ») occupe une position clé. Lorsqu'il ne possède pas de parts sociales (aussi appelé dans ce cas : « *Fremdgeschäftsführer* »), c'est généralement l'organe de surveillance ou les associés qui prennent la décision de son licenciement.

Pour un licenciement sans préavis (« *fristlose Kündigung* »), un motif grave est nécessaire. Ce motif doit rendre impossible la poursuite du contrat, même pour une courte durée.

Le licenciement doit être prononcé rapidement après la découverte des faits, et respecter certaines règles de procédure internes à la GmbH.

Il est essentiel pour les filiales basées en Allemagne de bien documenter les motifs et le processus du licenciement, en particulier lorsque des soupçons de manquements ou d'abus sont mis en avant.

Un contrôle efficace des responsabilités et la transparence des processus de décision sont exigés par la jurisprudence allemande.

Nouvelle jurisprudence : l'arrêt de la Cour d'appel de Francfort (OLG Frankfurt)

Un jugement allemand récent (OLG Frankfurt am Main, 20.11.2025 - 5 U 15/24 - BeckRS 2025, 32405) donne plusieurs indications importantes pour la pratique en matière de licenciement d'un gérant d'une GmbH.



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

Dans cette affaire, le licenciement avec effet immédiat d'un gérant d'une entreprise de transport public a été jugé valable suite à la découverte d'avantages injustifiés accordés à des membres du comité d'entreprise (« Betriebsrat ») de la société allemande.

L'enquête a révélé que le gérant, même s'il n'assumait pas directement les responsabilités liées aux ressources humaines (en présence d'un DRH par exemple), était tenu d'exercer un contrôle et une surveillance sur son collègue en charge de ce domaine.

Ayant participé, par sa signature et sa communication avec le service RH, à des décisions de promotions salariales non justifiées, il n'a pas pris les mesures nécessaires pour garantir le respect des normes légales internes.

La cour a jugé que ces manquements aux devoirs de surveillance et au principe de légalité constituaient un motif grave de licenciement sans préavis.

Conséquences pratiques pour les entreprises françaises avec des filiales en Allemagne

Cette décision souligne l'importance, pour les dirigeants et les associés, d'établir des mécanismes de contrôle effectifs entre membres de la direction, même lorsque les responsabilités sont réparties par secteur.

Les filiales françaises en Allemagne doivent :

- Assurer un système de contrôle interne fiable, au-delà de la répartition formelle des tâches ;
- Vérifier que les décisions en matière de rémunération, et surtout concernant les membres du comité d'entreprise allemand (« Betriebsrat »), respectent strictement la législation notamment en ce qui concerne l'interdiction du favoritisme (« Begünstigungsverbot ») ;
- Documenter chaque décision et s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts, notamment si des avis externes sont sollicités.

Le non-respect de ces principes peut entraîner non seulement des conséquences organisationnelles, mais aussi un licenciement avec effet immédiat du gérant allemand.

Il est donc recommandé aux entreprises françaises d'adapter leurs pratiques de gouvernance pour éviter de telles situations et de se faire accompagner juridiquement lors de prises de décisions sensibles.

À retenir

La jurisprudence allemande tend à renforcer l'exigence de conformité et de contrôle interne imposée aux gérants de GmbH.

Les responsables RH et dirigeants de filiales françaises, suisses et belges en Allemagne doivent y être particulièrement attentifs et réactifs.

Envisagez-vous de licencier le gérant de votre filiale 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