

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

Rupture amiable d'un contrat de travail en Allemagne : principes juridiques et évolutions jurisprudentielles

17 juillet 2026

En Allemagne, un « Aufhebungsvertrag » (accord de rupture) désigne la rupture à l'amiable d'un contrat de travail.

Il s'agit donc d'un accord par lequel un employeur et un salarié conviennent ensemble de mettre fin à leur relation de travail.

Cet instrument juridique est souvent utilisé, notamment lorsque les entreprises souhaitent réduire leurs effectifs ou réorganiser rapidement leur personnel.

Au cœur du dispositif, la transparence et la clarté des modalités financières sont essentielles pour éviter tout malentendu.

Dans ce contexte, il est important d'être conscient de la situation suivante : La « *Bundesagentur für Arbeit* » (l'équivalent allemand de France Emploi) ordonne, de manière générale, une période de carence pouvant aller jusqu'à 12 semaines pour le versement de l'allocation chômage « *Arbeitslosengeld I* » en cas de démission ou de licenciement pour motif personnel.

Ce risque de carence existe également en cas de rupture conventionnelle. C'est la raison pour laquelle les employeurs allemands ont souvent du mal à convaincre un salarié de conclure une rupture conventionnelle, si ce dernier n'a pas encore trouvé de nouveau poste.

Ou bien le salarié exige que l'employeur compense ce risque en lui versant une indemnité contractuelle plus élevée.



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

Sarreguémès

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

Principes de base à respecter lors d'une rupture de contrat de travail en Allemagne

1. Le consentement mutuel des deux parties (employeur et salarié) est indispensable afin d'assurer la validité de la rupture.
2. Tout accord de ce type doit obligatoirement être établi par écrit (signature manuscrite des deux parties). Au-delà de cela, il n'y a toutefois pas de formalités particulières à respecter en Allemagne et aucune autorité administrative n'est impliquée. En principe, c'est la liberté contractuelle qui prévaut.
3. Les conséquences de la rupture (financière, sociale, accès au chômage ou à la retraite) doivent être clairement expliquées au salarié.
4. Les montants négociés ou proposés doivent être compréhensibles et confirmés dans le contrat.

Jurisprudence récente : la Cour d'appel du travail de Cologne précise les règles de transparence qui s'appliquent aux accords de rupture en Allemagne

Un jugement récemment rendu par la Cour d'appel du travail de Cologne a clarifié les enjeux liés à la transparence lors de la signature d'un *Aufhebungsvertrag* (LAG Köln, 19.11.2025 – 4 SLa 276/25 - BeckRS 2025, 34877).

Contexte de l'affaire

Un employé allemand avait signé un accord de rupture du contrat de travail. Celui-ci prévoyait qu'une indemnité mensuelle de transition (« *Überbrückungsgeld* ») lui serait versée jusqu'à l'âge de la retraite.

Après plusieurs entretiens, un document indiquant un montant précis a été remis à l'employé, qui a signé l'accord en se fondant sur cette somme.

Des mois plus tard, l'employeur a affirmé qu'il s'agissait d'une erreur de calcul et a versé un montant plus faible.

Le salarié a refusé de valider ce changement et a exigé que le montant mentionné dans l'accord de rupture soit respecté et lui soit versé.

La décision de la Cour d'appel de Cologne

Le tribunal confirme que les termes de l'accord de rupture signé engagent l'employeur : si une somme est clairement mentionnée et portée à la connaissance du salarié, elle doit être appliquée.

Les explications techniques, données à l'occasion des discussions, ne suffisent pas à exclure la validité de la somme contractuellement fixée.

Pour la Cour d'appel, l'élément déterminant réside dans le fait que le salarié pouvait légitimement se fier au montant mentionné dans son accord de rupture.

Par ailleurs, l'employeur n'avait pas respecté les délais pour contester juridiquement la validité de l'accord de rupture. Une annulation partielle de la convention de rupture a donc été jugée impossible par la Cour.

Implications pratiques pour les entreprises françaises ou francophones en Allemagne

- Toute convention de rupture doit être parfaitement transparente et conforme aux conditions notamment financières communiquées au salarié.
- Un accord de rupture, une fois signé, engage l'employeur, en particulier si le salarié a fondé sa décision de signature sur la base d'un montant précisément défini dans l'accord.
- Les responsables RH et dirigeants francophones doivent être vigilants quant à la rédaction et à la communication des conditions de départ en Allemagne.
- Une documentation claire et cohérente protège l'entreprise contre de futurs litiges.

Envisagez-vous de conclure une rupture à l'amiable en Allemagne ?

Pour toute question relative à 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