

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 des salariés en situation de handicap en Allemagne : règles à connaître pour les employeurs francophones

18 juillet 2026

En Allemagne, les salariés reconnus comme personnes en situation de handicap sévère (« *Schwerbehinderte* » ou assimilés au sens du droit social allemand) bénéficient d'une protection renforcée contre le [licenciement](#).

En règle générale, l'employeur doit obtenir l'accord préalable de l'office d'intégration (« *Integrationsamt* ») avant de pouvoir rompre le contrat de travail avec un tel salarié.

Cette procédure vise à éviter toute discrimination et à protéger l'emploi des personnes en situation de handicap.

La loi allemande exige aussi que l'employeur envisage des aménagements raisonnables du poste de travail pour tenir compte du handicap.

Particularités pendant la période d'essai (« *Probezeit* »)

La période d'essai en Allemagne dure généralement six mois à compter du début du contrat. [Pendant les six premiers mois de la relation de travail, le droit allemand ne prévoit pas de protection contre le licenciement au sens strict du terme](#), ni l'obligation d'obtenir l'accord de l'office d'intégration pour les salariés souffrant d'un lourd handicap.

L'employeur peut donc mettre fin au contrat plus facilement et n'a pas l'obligation de mener une procédure de prévention spécifique prévue par le code de la sécurité sociale (« *Präventionsverfahren* ») pendant cette période.



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 Grosbliedestroff
F-57200 Sarreguemines
T + 33 (0) 3 87 02 99 87
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

Cependant, le principe d'égalité de traitement et d'interdiction de la discrimination s'applique également en période d'essai : l'employeur doit respecter le cadre du droit européen et veiller à ne pas désavantager un salarié en période d'essai en raison de son handicap.

Focus : Jugement la Cour d'appel du travail de la Hesse du 7 novembre 2025

La Cour d'appel du travail de la Hesse a eu récemment l'occasion de clarifier le cadre juridique du licenciement en période d'essai d'un salarié souffrant d'un handicap lourd, dans une affaire portant sur un salarié assimilé à un travailleur souffrant d'un lourd handicap, licencié pendant sa période d'essai (Hessisches LAG, 07.11.2025 – 10 SLa 336/25 - BeckRS 2025, 38548). Les points clés sont :

- Il n'existe aucune obligation d'obtenir l'accord de l'office d'intégration pendant les six premiers mois de contrat, même pour les personnes souffrant d'un handicap lourd ou assimilé.
- Le tribunal confirme que cette règle est conforme au droit européen : il n'est pas discriminatoire de ne pas exiger une protection spéciale pendant la période d'essai.
- L'employeur ne doit prendre des mesures d'aménagement (« aménagements raisonnables ») que s'il est informé du handicap et des besoins spécifiques du salarié, ce qui suppose que l'employé communique sur sa situation et indique les adaptations nécessaires, même de façon simple.
- Aucune présomption de discrimination n'est retenue si l'employeur ignorait la nature exacte du handicap au moment du licenciement ou n'avait pas été informé des besoins d'aménagement.

Impact et conseils pratiques pour les entreprises françaises, belges et suisses en Allemagne

Ce jugement renforce la sécurité juridique pour les filiales françaises, suisses ou belges en Allemagne, dans le contexte du licenciement pendant leur période d'essai de salariés en situation de handicap lourd.

Pendant la période d'essai, il reste plus facile de mettre un terme à la relation de travail, y compris pour les salariés souffrant d'un lourd handicap, à condition de respecter l'interdiction de discrimination et, le cas échéant, de réagir si le salarié a clairement fait état de ses besoins spécifiques.

Recommandations pour les RH et dirigeants :

- Si un salarié mentionne son handicap et formule des besoins d'aménagement, analysez-les rapidement et documentez vos démarches.
- En cas de licenciement pendant la période d'essai, veillez à ce qu'aucun élément discriminatoire ne justifie la décision.
- Restez vigilants à la bonne application du droit du travail allemand, notamment en ce qui concerne la discrimination et l'obligation d'aménagement du poste de travail raisonnable.

En résumé, le licenciement de salariés souffrant d'un lourd handicap dans les six premiers mois de la relation de travail n'exige ni l'autorisation spécifique ni la mise en œuvre de la procédure de prévention, sauf connaissance explicite du handicap et des besoins particuliers.

Ce jugement du LAG Hessen renforce la visibilité des régimes spécifiques en droit du travail allemand pour toute entreprise opérant outre-Rhin.

Envisagez-vous de vous séparer d'un salarié en période d'essai ou d'un salarié reconnu comme personne en situation de handicap sévère 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